

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Percepción del salario emocional en los colaboradores de la
Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú.**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración con Mención en Gestión Empresarial.

Autor:

Edithza Sadith Quevedo Huancas.

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, noviembre del 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

David Troya Palomino, de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Percepción del salario emocional en los colaboradores de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú”** constituye la memoria que presenta la bachiller Edithza Sadith Quevedo Huancas para obtener el título de Profesional de Licenciado en administración con mención en gestión empresarial, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 29 días del mes de noviembre del año 2021.



Mtro. David Troya Palomino

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 15 día(s) del mes de noviembre del año 2021 siendo las 09:00 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): **Dr. Mario Manuel Siles Nates**, el (la) secretario(a): **Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo**, y los demás miembros, **Mtra. Kelita Guillen Lopez**, **Mtro Robin Alexander Diaz Saavedra**, y el asesor(a): **Mtro. David Troya Palomino** con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

“Percepción del salario emocional en los colaboradores de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú”

de los (las) bachiller (es): a) **Edithza Sadith Quevedo Huancas** b)
c) Conducente a la obtención del título profesional de:

Lic. Administración – Mención: Gestión Empresarial

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): **Edithza Sadith Quevedo Huancas**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobada	15	B	Bueno	Muy Bueno

Bachiller (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (los) (las) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

.....
Presidente/a

.....
Secretario/a

.....
Asesor

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Bachiller (a)

.....
Bachiller (b)

.....
Bachiller (c)

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: determinar el nivel de percepción de salario emocional en los colaboradores de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú. Esta investigación es de tipo básica, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. Se utilizó la técnica de la encuesta para el recojo de la información por medio del instrumento denominado Encuesta de Salario Emocional, elaborado por Salvador et al. (2021), el cual tiene una fiabilidad de Alfa Cronbach de 0,924. Luego de haber procesado los datos se llegó a determinar que el 72,2% de los colaboradores tienen una percepción favorable respecto al salario emocional en la institución objeto de estudio.

Palabras clave: Salario emocional, ambiente, desarrollo y flexibilidad.

Abstract

The present investigation had as objective: to determine the level of perception of emotional salary in the collaborators of the National Superior Autonomous School of Fine Arts of Peru. This research is of a basic type, with a quantitative approach, a descriptive level and a non-experimental design. The survey technique was used to collect the information through the instrument called the Emotional Salary Survey, prepared by Salvador et al. (2021), which has an Alpha Cronbach reliability of 0.924. After having processed the data, it was determined that 72.2% of the collaborators have a favorable perception regarding the emotional salary in the institution under study.

Keywords: Emotional salary, environment, development and flexibility.

Introducción

Vivimos en un mundo competitivo, producto de la globalización; esto ha llevado a que los responsables de llevar las riendas de las organizaciones implementen estrategias para hacer frente a esta realidad, Rodríguez (2020), La estrategia más usada a nivel mundial es la potencialización del talento humano por medio del salario emocional, siguiendo la premisa que un colaborador motivado y satisfecho tendrá buenos resultados, Espinoza y Toscano (2020), El salario emocional genera colaboradores con altos niveles de satisfacción laboral y motivación por sus trabajos y se materializa en el buen desempeño laboral. López (2005), Esta motivación y satisfacción por el trabajo no solo es producto de un buen sueldo, influye también el equilibrio que se presenta entre la vida laboral, la vida en familia y la tranquilidad personal.

La manera de recompensar de las organizaciones ha variado y no solo se realiza por medio del factor económico, en la actualidad hay otros indicadores que motivan a los colaboradores y genera en ellos permanencia y satisfacción por el trabajo; estos beneficios son percibidos por los trabajadores modernos como satisfactorios para las necesidades personales y familiares, beneficios emocionales que proporcionan calidad de vida y se les conoce como salario emocional, es por ello que en diferentes partes del mundo se viene realizando actividades para implementar el salario emocional en las organizaciones; en Europa, empresas con enfoques modernos ofrecen alternativas que en tiempos de antaño no se hubiesen previsto implementar en los lugares de trabajo, Carpio y Urbano (2021), en España Novatis, Google e ING Direct marcan la pauta en cambios radicales de trato al talento humano, propiciando lugares de relajación para los colaboradores, ver televisión, hacer ejercicios cortos, tomar algo o jugar; en ese mismo país empresas con visiones diferentes hacia su personal ejecutaron programas de apoyo Espinoza y Toscano (2020), empresas como Banco Santander, CTM y El Pozo tienen guarderías en sus instalaciones para el cuidado de los niños pequeños de los colaboradores; Rodríguez (2020), 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 que por las prestaciones económicas.

En esa misma línea en América Latina, ha tomado interés por el salario emocional, Mabaso y Dlamini (2017), en Chile, Argentina, Brasil y Colombia los jóvenes trabajadores 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 salario emocional que les produce un entorno laboral satisfactorio y gratificante; también se ha considerado el salario emocional en el Perú, en donde se viven diversos contextos sociales que nos da una diversidad de población laboralmente activa y se hacen esfuerzos por fomentarlo, Rodríguez (2020) la empresa LHH – DBM Perú empresa que fomenta el autplacement y movilidad de talentos procura fomentar en las empresas el salario emocional con comunicación organizacional, oportunidades de desarrollo, capacitación continua entre otras.

El ser humano es un elemento determinante para el éxito o fracaso de las organizaciones, hay diferentes circunstancias las que podrían afectarlo, como la que se vive al momento de desarrollar esta investigación, pues se han presentado múltiples dificultades a consecuencia de la COVID19, que obligó a los gobernantes a implementar diversas estrategias con el propósito de reducir la propagación del virus, como se dispone en el portal Estado Peruano (2020) el teletrabajo, el cierre de los centros de educación básica y superior, entre otras medidas de emergencia; estas afectaron a los colaboradores Salvador et al. (2021) las organizaciones deben buscar mecanismos para salvaguardar el estado emocional de sus trabajadores a pesar de la coyuntura y garantizar la satisfacción y un buen desempeño laboral.

En ese medio encontramos a la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú, quienes se vieron en la obligación de trasladar sus actividades laborales a un plano virtual, manteniendo comunicación constante por parte de los directivos y demás colaboradores, haciendo uso de diferentes medios informáticos, para los cuales se realizaron múltiples capacitaciones con el fin de lograr que los colaboradores realicen sus

actividades utilizando los medios disponibles y así conseguir los objetivos propuestos por la institución, a pesar de esta coyuntura existente se trata de propiciar un buen ambiente de trabajo que impulse el salario emocional, con la finalidad de obtener información de esta variable se planteó el objetivo: Determinar la percepción del salario emoción en los colaboradores de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú.

Marco teórico

El salario emocional es el conjunto de beneficios que recibe un colaborador como complemento a la remuneración monetaria que percibe por el trabajo realizado, Llano (2014) indica que es toda compensación no monetaria que complementa al sueldo recibido, según Salvador et al. (2021) es la facultad para lograr que los colaboradores se sientan bien recompensados por la labor realizada con algo más que compensación monetaria; Rodríguez (2020) precisa que son todos los factores que no tienen nada que ver con la remuneración monetaria quincenal o mensual y que aseguran el compromiso y satisfacción laboral; Espinoza y Toscano (2020) estas retribuciones recibidas le dan al colaborador tranquilidad y genera en ellos buen desempeño y eficacia en el desarrollo de sus actividades; Tito (2013) enfatiza que las retribuciones deben orientarse a satisfacer las necesidades psicosociales y afectivas, las que influyen en su bienestar emocional; Alvarado y Monroy (2013) Beneficios no tangibles proporcionados a un colaborador cuyo objetivo es añadir un complemento al beneficio económico y busca generar compromiso laboral, Bermúdez y Hernández (2019) El salario emocional es de mucha importancia y debería considerarse como un objetivo organizacional para motivar a los colaboradores, Granados (2011) El salario emocional produce calidad de vida en el trabajo manifestándose en una vinculación entre la vida personal y la laboral.

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 Llano (2014) el beneficio fundamental es que los colaboradores ven en la empresa un buen lugar para crecer como personas y disfrutan desarrollando las actividades encomendadas; Espinoza y Toscano (2020) un beneficio y es una consecuencia del uso del salario emocional es el buen desempeño de los colaboradores; 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, 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. Los componentes que refuerzan al salario emocional y resaltan como una poderosa herramienta para lograr los objetivos perseguidos por la organización los propone Salvador et al (2021) quienes proponen como componentes o dimensiones al ambiente, el desarrollo y la flexibilidad; el ambiente que hace referencia al ambiente en el que se realiza las actividades, desarrollo profesional que están inmersas aquí las diferentes capacitaciones y como consecuencia las responsabilidades que asumen los colaboradores y por último flexibilidad refiriéndose a la comprensión al aplicar las reglas organizacionales si fuera el caso de presentarse alguna dificultad que aqueje el colaborador.

Metodología

Tipo de estudio

Esta investigación es de tipo básica, Seoane et al. (2007). Cumplen con la finalidad de aportar información de un tema determinado sin incurrir en otro tema; el enfoque de esta 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, Vara, (2010). Los datos fueron tomados una sola vez en un momento determinado sin manipular las respuestas.

Población

La población estudiada fueron los colaboradores de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú, varones y mujeres, de diferentes edades, grados de instrucción, tiempo que labora en la institución, López (2004) la población es el conjunto de personas de las que se desea conocer algún tema específico; los colaboradores al momento de realizar la investigación fueron un total de 108 personas.

Muestra

La muestra fue no probabilística e intencional por conveniencia y se tomó al 100% de la población. Hernández y Carpio, (2019). La muestra intencional considera a grupos con características de interés para el investigador.

Como regla de inclusión se ha considerado a todos los colaboradores que al momento de realizar la encuesta están activos en sus labores.

Instrumento

Para el recojo de la información se utilizó el instrumento denominado Encuesta de Salario Emocional, elaborado por Salvador et al. (2021), dicho instrumento está estructurado por 3 dimensiones: Ambiente del ítem 1 al ítem 5, desarrollo del ítem del ítem 6 al ítem 11 y flexibilidad del ítem 12 al ítem 17; dicho cuestionario fue diseñado con la escala de Likert, con un total de 17 ítems.

Esta encuesta fue sometido a la fiabilidad de Alfa de Cronbach dando como resultado un coeficiente de fiabilidad de 0.924; tal como menciona Pallant, (2011), Un instrumento fiable está por encima de 0,7.

Con el propósito de apoyar la fiabilidad el instrumento fue sometidos al juicio de cuatro expertos en el tema, quienes hicieron su valoración en consistencia, pertinencia y objetividad; el dictamen fue que el instrumento estaba listo para ser aplicado.

Análisis de datos

Para la realización de esta investigación, en primer lugar, se solicitó la autorización de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú, una vez obtenido el documento se procedió a encuestar de manera virtual por medio del uso de una encuesta virtual de la plataforma Google a todos los participantes, este procedimiento duró 2 meses.

Para analizar los datos se realizó mediante estadística descriptiva en el paquete estadístico SPSS 22 y también el paquete Excel Microsoft para Windows.

Los datos fueron recogidos por medio de un formulario de la plataforma Google.

Se hizo uso del p-valor para determinar la asociación de las variables sociodemográficas con la variable objeto de estudio; como regla de decisión se ha tenido en cuenta que si p-valor $>.05$ entonces hay relación.

Resultados

En este apartado detallamos los principales hallazgos de esta investigación.

Análisis de los participantes

En la tabla 1 presentan la distribución demográfica de los participantes. Se observa que existe una distribución equitativa con respecto al género. Sin embargo, en estado civil la gran mayoría son colaboradores solteros (92,6%). Finalmente, con respecto al tiempo de labor en la empresa existen un 63,0% que tiene menos de cinco años de antigüedad.

Tabla 1. distribución demográfica de los participantes (N=108)

Variables	Categorías	Frecuencia	%
Genero	Masculino	58	53,7
	Femenino	50	46,3
Estado civil	Casado	6	5,6
	Soltero	100	92,6
	Conviviente	2	1,9
Tiempo que labora en la institución	Menos de 5 años	68	63,0
	De 5 a 10 años	32	29,6
	de 10 a 15 años	4	3,7
	Más de 15 años	4	3,7

Análisis descriptivo del salario emocional

Según la Tabla 2, la mayoría de los colaboradores tienen una percepción favorable del salario emocional (72,2%). En cuanto a sus dimensiones, las percepciones de los colaboradores son favorables y se presentan de la siguiente manera: dimensión ambiente (79,6%); la dimensión desarrollo (55,6%) y la dimensión flexibilidad (59,3%).

Tabla 2.

Niveles de percepción del salario emocional (N=108)

	Malo		Regular		Bueno	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Salario emocional	2	1,9%	28	25,9%	78	72,2
Ambiente	0	0,0%	22	20,4%	86	79,
Desarrollo	2	1,9%	46	42,6%	60	55,6
Flexibilidad	6	5,6%	38	35,2%	64	59,3

Variables asociadas al salario emocional

La Tabla 3 muestra que el género, el estado civil y el tiempo de labor en la empresa, estadísticamente no tienen una asociación significativa con el salario emocional (P-valor >.05). Sin embargo, se debe mencionar que la variable sociodemográfica más próxima a existir asociaciones significativas es el género con un p-valor de 0,105.

Tabla 3.

Asociación de variables sociodemográficas (N=108)

Variables	Salario emocional			X ²	P-valor	
	Bueno	Regular	Malo			
Genero	Masculino	0 (0,0%)	12 (20,7%)	46 (79,3%)	4,516	0,105
	Femenino	2 (4,0%)	16 (32,0%)	32 (64,0%)		
Estado civil	Casado	0(0,0%)	2 (33,3%)	4 (66,7%)	1,046	0,903
	Soltero	2(2,0%)	26 (26,0%)	72 (72,0%)		
	Conviviente	0 (0,0%)	0 (0,0%)	2 (100,0%)		
Tiempo laborando en la institución	Menos de 5 años	2 (2,9%)	20 (29,4%)	46 (67,6%)	5,321	0,503
	Entre 5 a 10 años	0 (0,0%)	6 (18,8%)	26 (81,3 %)		
	Entre 11 a 15 años	0 (0,0%)	2 (50,0%)	2 (50,0%)		
	Más de 15 años	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4 (100,0%)		

Discusión

El salario emocional favorece a las organizaciones y propicia un ambiente propicio para la consecución de los objetivos, Rubio y Varón (2018) el salario emocional es la pretensión de todos los trabajadores habidos de poner sus energías en disposición para conseguir los objetivos organizacionales. En cuanto a los resultados dejan evidencia que el nivel de percepción del salario emocional es favorable en un 72,2%, reporte

parecido al presentado por Carpio y Urbano, (2021) en su investigación 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, esta investigación fue realizada en trabajadores agroindustriales en España y reportan que un 75.37% tienen una percepción favorable respecto al salario emocional. Rodríguez, (2020). En su investigación El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad realizada en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis de octubre en Piura, cuyo resultado respecto al salario emocional indica que el 81% de los colaboradores lo perciben como favorable. Rubio, (2020). Indica que la percepción favorable del salario emocional es producto de los factores extrínsecos e intrínsecos recibidos en el trabajo y genera reacciones positivas por parte de los colaboradores y son favorables para la empresa.

En la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú, los resultados que dan cuenta respecto a los niveles de percepción de las dimensiones del salario emocional indican que la dimensión ambiente (79,6%); la dimensión el desarrollo (55,6%) y la dimensión flexibilidad (59,3%) de percepción favorable, en esa misma línea encontramos a Carpio y Urbano, (2021) respecto a las dimensiones del salario emocional muestran un resultado positivo favorable para el ambiente (70%); para la variable el desarrollo (84%) y para la variable flexibilidad (71,4%); en esa misma línea, aunque con dimensiones diferentes Rodríguez, (2020). Indica la percepción favorable para las dimensiones del salario emocional en cuanto a seguridad (70%), limpieza (62%), orden (59,2%), equipos en buen estado (68%) de percepción favorable; Rubio, (2020). Indica que es de mucha importancia contar con colaboradores que con grados favorables de aceptación respecto a los beneficios y esfuerzos que hace la organización para lograr colaboradores comprometidos.

Conclusiones

En conclusión, se determinó que los colaboradores de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú tienen una percepción favorable de un 72,2% respecto al salario emocional y sus dimensiones la dimensión ambiente (79,6%); la dimensión el desarrollo (55,6%) y la dimensión flexibilidad (59,3%) de percepción favorable; son niveles favorables para la institución objeto de estudio pues se determinó que sus colaboradores perciben de buena manera los esfuerzos que hace la institución para

producir bienestar en el trabajo; los responsables de la gestión están haciendo un buen trabajo y se debe seguir en esa línea.

En relación a las limitaciones que se presentaron al realizar esta investigación, la principal fue que los participantes, demoraban en llenar la encuesta y había que hacerles recordar más de una vez e incluso ir a buscarles de manera personal para solicitarles apoyo en el llenado.

Finalmente se recomienda a futuros investigadores ampliar esta investigación a otras áreas e instituciones del mismo rubro o de otros rubros con el propósito de obtener datos que podrían ayudar a la toma de decisiones de los responsables de la gestión.

Referencias

Alvarado, O., & Monroy, R. (2013). Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores. *Revista Cuadernos De Administración*, 26(47), 259-283. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao26-47.coep>

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>

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>

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>

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>

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>
- Estado Peruano. (2020). Decreto Supremo N° 045-2020-PCM.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/567152/DS_045-2020-PCM.pdf
- Esquerda, M. (2021). Ventajas, inconvenientes y aspectos éticos del teletrabajo. *Revista FMC*, 28(4), 207–209. <https://doi.org/10.1016/j.fmc.2020.09.004>
- 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, 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>
- Juárez, A., Flores, C. & Pelcastre, B. (2020) Factores psicosociales del trabajo y efectos psicológicos en comerciantes informales en Morelos, México: Una exploración mixta preliminar. *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 Restrepo, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Revista Aglala*, 5(1), 34-68. <https://doi.org/10.22519/22157360.700>
- Llopis, E., Perez , V., Sebastian, J., Sanchez, F., & Velazquez, A. (2021). The COVID-19 pandemic in 2020 in historical perspective. *Epidemics and mortality crisis in the last three centuries in Castile and Spain*. *Investigaciones de Historia Económica*,

17(2, SI), 19–31. <https://doi.org/10.33231/j.ihe.2021.02.003>

Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I., & Schaufeli, W. B. (2008). Extension of the job demands-resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*, 20(3), 354-360. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72720303.pdf>

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>

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>

Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1433>

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>

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

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>

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)
- Solís, R., Tantalean, M., Burgos, R., & Chambi, J. (2017). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales De La Facultad De Medicina*, 78(3), 270–276. <https://doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>
- 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>
- 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