

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales



**Justicia organizacional, salario emocional como predictores
del compromiso organizacional en un nosocomio del
nororiente peruano**

Trabajo de investigación para obtener el Grado Académico de Maestro en
Administración de Negocios con mención en Liderazgo y Gestión
Organizacional

Autor:

Ernest Junior Arevalo Huarca

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Lima, junio de 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo David Troya Palomino, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Justicia organizacional, salario emocional como predictores del compromiso organizacional en un nosocomio del nororiente peruano”** del autor Ernest Junior Arevalo Huarca tiene un índice de similitud de 10% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 15 días del mes de junio del año 2026

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'DT', is written over a horizontal line.

David Troya Palomino

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE MAESTRO

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 15 días de junio del año 2026, siendo las 09:00 horas se reunieron en la sala virtual <https://us02web.zoom.us/j/86871504217> bajo la dirección del señor Presidente del Jurado: Mg. Wilter Eyvi Mardel Morales García y los demás miembros siguientes:

Secretaria: Mtra. Mariné Estefa Huayta Meza.
Asesor : Mtro. David Troya Palomino
Vocal : Dra. Gladys Toyohama Pocco.
Vocal : Mtro. Julio Cesar Mathews Paredes

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de trabajo de investigación de posgrado titulado: **"Justicia Organizacional, salario emocional como predictores del compromiso organizacional en un nosocomio del Nor Oriente Peruano."** del exestudiante, Ernest Junior Arevalo Huarca, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Liderazgo y Gestión Organizacional.

El presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando al candidato a hacer uso del tiempo señalado para su exposición (20'). Concluida la misma, el presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por el candidato, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

Aprobado por UNANIMIDAD calificación: APROBADO CON ESCALA VIGESIMAL DE 17, ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN MUY BUENO, CON MÉRITO SOBRESALIENTE.

La presidente del Jurado hizo alusión al maestrando y solicitó a la secretaria la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, la presidente del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.



Presidente

Secretaria

Candidato

Vocal

Vocal

JUSTICIA ORGANIZACIONAL, SALARIO EMOCIONAL COMO PREDICTORES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UN NOSOCOMIO DEL NORORIENTE PERUANO

ORGANIZATIONAL JUSTICE, EMOTIONAL SALARY AS PREDICTORS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN A HOSPITAL IN NORTHEASTERN PERU

Ernest Junior Arevalo Huarca
Universidad Peruana Unión – Tarapoto Perú
ernest.arevalo@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0009-0008-2083-0024>

David Troya Palomino
Universidad Peruana Unión - Tarapoto Perú
davidtroya@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-3630-8122>

Resumen

El compromiso organizacional del personal de salud es un factor crítico para la calidad asistencial en contextos hospitalarios. El objetivo fue examinar el efecto predictor de la justicia organizacional y el salario emocional sobre el compromiso organizacional en trabajadores de un hospital, asimismo, evaluar el papel mediador del salario emocional en dicha relación. Se empleó un enfoque cuantitativo, diseño correlacional-causal y modelado de ecuaciones estructurales (SEM). La muestra estuvo conformada por 325 profesionales de salud con al menos un año de servicio en modalidad nombrada, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Para la recolección de datos se utilizaron tres instrumentos previamente validados. Los resultados evidenciaron correlaciones positivas y significativas entre las variables analizadas ($p < .01$). Asimismo, la justicia organizacional mostro un efecto positivo sobre el compromiso organizacional ($\beta = .509$) y el salario emocional ($\beta = .605$), mientras que el salario emocional influyo favorablemente en el compromiso organizacional ($\beta = .526$). La justicia organizacional presentó la asociación más alta con el compromiso organizacional ($r = .770$), y la dimensión de desarrollo del salario emocional fue la más influyente ($r = .728$). Adicionalmente, se confirmó el rol mediador del salario emocional resaltándola importancia de promover la justicia organizacional y compromiso organizacional.

Palabras clave: gestión de recursos humanos; motivación; personal de salud;