



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURIN – MONAGAS – VENEZUELA**

**SALARIO EMOCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL
ESTADO MONAGAS. 2023**

TUTOR (A) ACADÉMICO:

MSc. María Mayor

AUTORES:

Br. Barreto Maricruz

Br. Carrera Yohanna

**Trabajo de investigación, en modalidad cursos especiales de grado,
presentado como requisito parcial para optar al título Licenciatura en
Gerencia de Recursos Humanos.**

Maturín, 2024

ACTA DE APROBACIÓN



ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SUB-COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

CTG-ECSA-GRH-2024

MODALIDAD: CURSOS ESPECIALES DE GRADO

ÁREA: DE RECURSOS HUMANOS

ACTA N° 331

PERIODO ACADÉMICO: I 2023	COHORTE: sección 02
---------------------------	---------------------

CÓDIGO	SEMINARIOS	CALIFICACIÓN	PROFESOR
681-5204	INTEGRACIÓN Y GERENCIA	APROBADO	MARIA MAYOR
681-5104	GENERACIÓN DE PROYECTOS FACTIBLES	APROBADO	ISABEL CABELLO
681-5194	AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS	APROBADO	YOLISVET LOPEZ

En Maturín, siendo las **08:00** (am) del día **13 de Marzo del 2024** reunidos en la Sala "Luz Marina Ruiz", Campus: **GUARITOS** del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente, los miembros del jurado profesores: **MARIA MAYOR** (Asesor Académico), **ISABEL CABELLO** (Jurado), **YOLISVET LOPEZ** (Jurado). A fin de cumplir con el requisito parcial exigido por el Reglamento de Trabajo de Grado vigente para obtener el Título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos, visto el rendimiento obtenido en los seminarios y aceptada la Monografía de Investigación titulada: "**SALARIO EMOCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACION DEL ESTADO MONAGAS**", Por el (la) Bachiller: **CARRERA FEBRES, YOHANNA CAROLINA. C.I 22.620.485**. El jurado, luego de la discusión del mismo acuerdan calificarlo como: **APROBADO**.

 Carrera Febres Yohanna Carolina C.I.22.620.485 Bachiller	 MSc. Maria Mayor C.I.:14.471.905 Asesor Académico
 López, Yolisyvet López C.I.:14.939.868 Jurado	 MSc. Isabel Cabello C.I.: 15.904.899 Jurado
 MSc. Maria Pérez C.I.: 11.342.440 Coordinadora de áreas de grado Sub-Comisión de Trabajo de Grado	 MSc. Joanna Vachiz C.I.: 12.539.885 Jefe de Departamento

Según establecido en resolución de Consejo Universitario N° 034/2009 de fecha 11/06/2009 y Artículo 53 del Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente.

DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS

Av. Universidad, Campus Los Guaritos, Maturín Estado Monagas, Apartado Postal N° 6201.
Teléfono 0291-3004010. <http://www.monagas.udo.edu.ve/>



ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SUB-COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

CTG-ECSA-GRH-2024

MODALIDAD: CURSOS ESPECIALES DE GRADO

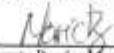
ÁREA: DE RECURSOS HUMANOS

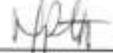
ACTA N° 330

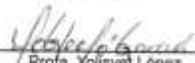
PERIODO ACADÉMICO: I 2023	COHORTE: sección 02
---------------------------	---------------------

CÓDIGO	SEMINARIOS	CALIFICACIÓN	PROFESOR
881-5204	INTEGRACIÓN Y GERENCIA	APROBADO	MARIA MAYOR
881-5104	GENERACIÓN DE PROYECTOS FACTIBLES	APROBADO	ISABEL CABELLO
881-5194	AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS	APROBADO	YOLISVET LOPEZ

En Maturín, siendo las **08:00** (am) del día **13 de Marzo del 2024** reunidos en la Sala "Luz Marina Ruiz", Campus: **GUARITOS** del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente, los miembros del jurado profesores: **MARIA MAYOR** (Asesor Académico), **ISABEL CABELLO** (Jurado), **YOLISVET LOPEZ** (Jurado). A fin de cumplir con el requisito parcial exigido por el Reglamento de Trabajo de Grado vigente para obtener el Título de **Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos**, visto el rendimiento obtenido en los seminarios y aceptada la Monografía de Investigación titulada: "**SALARIO EMOCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACION DEL ESTADO MONAGAS**". Por el (la) Bachiller: **BARRETO PERALES, MARICRUZ YSABEL, C.I 27.299.932**. El jurado, luego de la discusión del mismo acuerdan calificarlo como: **APROBADO**.

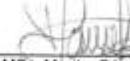

Barreto Perales Maricruz Ysabel
C.I. 27.299.932
Bachiller


MSc. María Mayor
C.I.: 14.471.905
Asesor Académico


Profa. Yolisvet López
C.I.: 14.839.868
Jurado




MSc. Isabel Cabello
C.I.: 15.904.599
Jurado


MSc. Martha Pérez
C.I.: 11.342.440
Coordinadora de áreas de grado
Sub-Comisión de Trabajo de Grado


MSc. Joanna Martínez
C.I.: 12.539.855
Jefe de Departamento

Según establecido en resolución de Consejo Universitario N° 034/2009 de fecha 11/06/2009 y Artículo 53 del Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente.

DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS

Av. Universidad, Campus Los Guaritos, Maturín Estado Monagas. Apartado Postal N° 6201.
Teléfono 0291-3004010. <http://www.monagas.udo.edu.ve/>

RESOLUCIÓN

De acuerdo con el Artículo 41 del Reglamento de Trabajos de Grado: “Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad y sólo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo al Consejo Universitario, para su autorización”.

DEDICATORIA

A nuestros padres y hermanos, por su amor incondicional y apoyo constante.

A Dios por guiarnos y permitirnos seguir adelante a pesar de los obstáculos que se presentaron.

A nuestros demás familiares y amigos que colocaron un grano de arena para alcanzar este logro.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad de Oriente por ser nuestra casa de estudio, brindarnos conocimientos y momentos únicos a lo largo de estos años.

A la dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas, por permitirnos el acercamiento para realizar este Trabajo de Investigación.

A nuestra tutora Profesora María Mayor por acompañarnos y guiarnos en este proceso.

Finalmente agradecer a Dios por darnos la motivación y perseverancia para siempre seguir adelante y alcanzar la meta.

Maricruz Barreto
Yohanna Carrera

INDICE

ACTA DE APROBACIÓN	ii
RESOLUCIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE	vii
INDICE DE CUADROS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
INDICE DE TABLAS	xi
RESUMEN	xii
INTRODUCCIÓN	1
ETAPA I	3
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1.1 Delimitación del problema	5
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.2.1 Objetivo general	5
1.2.2 Objetivos específicos	6
1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.4 MARCO METODOLÓGICO	7
1.4.1 Tipo de investigación	7
1.4.2 Nivel de investigación	8
1.4.3 Población objetivo de estudio	8
1.4.4 Muestra	9
1.4.5 Técnicas de recolección de datos	9
1.4.6 Definición operacional de la variable	10
1.4.7 Técnicas de análisis de datos	13
1.5 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	13
1.5.1 Ubicación	13
1.5.2 Reseña Histórica	13
1.5.3 Misión	15
1.5.4 Visión	16
1.5.5 Organigrama de la dirección de talento humano	16
1.6 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	17
ETAPA II	19
DESARROLLO DEL ESTUDIO	19
2.1 BASES TEORICAS Y ANALISIS DE LOS DATOS	19
2.1.1 Salario emocional	20

2.1.2	Importancia y beneficios del salario emocional	20
2.1.3	Ventajas del Salario Emocional.....	20
2.1.4	Estrategias del Salario Emocional.....	26
2.1.5	Compromiso Organizacional	28
2.1.6	Relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional	28
ETAPA III	36
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA	36
3.1	CONCLUSIONES.....	36
3.2	RECOMENDACIONES	39
3.3	PROPUESTA	40
BIBLIOGRAFIA	44
ANEXOS	46
HOJA DE METADATOS	48

INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Operacionalización de variables	12
Cuadro N° 2 Comparación entre el salario emocional de los trabajadores de la dirección de talento humano de la gobernación del estado Monagas y salario emocional propuesto en el estudio	43

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama de la dirección de Talento Humano de la Gobernación edo. Monagas.....	16
---	----

INDICE DE TABLAS

TABLA 1 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO MONAGAS CONOCEN EL SIGNIFICADO DE SALARIO EMOCIONAL.	21
TABLA N° 2 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI LOS TRABAJADORES TIENEN FLEXIBILIDAD LABORAL	22
TABLA N° 3 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI SE REALIZAN DÍAS DE COMPARTIR FAMILIAR	23
TABLA N° 4 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI LES OFRECEN CAPACITACIÓN FRECUENTEMENTE	24
TABLA N° 5 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI SE DESARROLLAN ACTIVIDADES RECREATIVAS O DEPORTIVAS	25
TABLA N° 6 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LOS BENEFICIOS NO FINANCIEROS QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN.....	27
TABLA N° 7 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI DISFRUTAN DE LOS DÍAS LIBRES.....	29
TABLA N° 8 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI SIENTEN QUE LES OFRECEN OPORTUNIDADES PARA DESARROLLAR SU CARRERA PROFESIONAL	30
TABLA N° 9 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI LES RECONOCEN SUS LOGROS.....	31
TABLA N° 10 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI SE SIENTEN FELICES Y MOTIVADOS EN SU PUESTO DE TRABAJO.....	32
TABLA N° 21 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI SE SIENTEN IDENTIFICADOS CON EL PROPÓSITO, IDEAS Y OBJETIVOS DE LA EMPRESA.....	33
TABLA N° 12 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI SE SIENTEN PARTE DE LA EMPRESA	34
TABLA N° 33 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI RESPETAN Y DEFIENDEN SU ORGANIZACIÓN	35



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**SALARIO EMOCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL
ESTADO MONAGAS. 2023**

TUTOR (A) ACADÉMICO:
MSc. María Mayor

AUTORES:
Br. Barreto Maricruz
Br. Carrera Yohanna

RESUMEN

La investigación se encuentra enmarcada en una propuesta de salario emocional en la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas para fortalecer el compromiso organizacional de sus trabajadores. Se fundamentó en una investigación de campo, en un nivel descriptivo, cuya técnica e instrumento que permitió recabar los datos fue el cuestionario. Se logró determinar que actualmente la dirección de talento humano ofrece pocos beneficios no económicos a sus empleados, es por esta razón que se propuso una serie de salarios emocionales adaptados a la institución para lograr el compromiso de sus trabajadores.

PALABRAS CLAVE: Beneficios no financieros, Incentivos, lealtad, motivación, satisfacción.

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, donde la competencia por el recurso humano es cada vez más fuerte, las organizaciones se ven en la necesidad de buscar estrategias innovadoras para atraer, retener, motivar y comprometer a sus trabajadores. Una de estas estrategias es el salario emocional, que se refiere a la compensación o retribuciones no económicas que reciben los empleados. En este sentido se establecen las líneas de investigación del presente trabajo, el salario emocional se ha convertido en una herramienta fundamental para fortalecer el compromiso organizacional, que es el vínculo emocional que los empleados tienen con la organización y que los impulsa a dar lo mejor de sí mismos.

El objetivo general de la investigación es proponer el salario emocional como estrategia para fortalecer el compromiso organizacional en los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas. Esta propuesta es una herramienta fundamental para el compromiso organizacional debido a que las personas quieren trabajar en organizaciones que se preocupen por su bienestar integral y que les ofrezcan oportunidades de desarrollo profesional y personal. El salario emocional no solo beneficia a los empleados, sino también a la institución en conjunto.

Con el fin de presentar la información de manera ordenada y clara, se ha optado por una estructura detallada para la presente investigación:

Etapas I: Problema y Generalidades. En esta fase, se plantea y delimita el problema, se establecen los objetivos generales y específicos, se justifica la relevancia del estudio y se presenta el marco metodológico, que

incluye el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, las técnicas de recolección de información, así como la identificación institucional, ubicación, reseña histórica, misión, visión y estructura organizativa.

Etapas II: Desarrollo del estudio. En esta fase, se realiza un análisis detallado y analítico, centrándose en cada uno de los objetivos específicos establecidos previamente.

Etapas III: Consideraciones Finales. En esta fase, se exponen las conclusiones y recomendaciones derivadas de los datos recopilados y analizados en el diagnóstico y estudio de la situación objeto de investigación. Y para finalizar se establece la Propuesta .

ETAPA I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el mundo actual, las empresas se enfrentan a una serie de desafíos para atraer y retener a los mejores talentos. En este contexto, el compromiso organizacional se ha convertido en una prioridad para las empresas, ya que se ha demostrado que está relacionado con una serie de beneficios, como la productividad, la satisfacción laboral, la retención de talento y la mejora del clima laboral. (Judge & Robbins, 2017) lo definen como "el grado en que un empleado está dispuesto a contribuir a las metas de la organización y desea permanecer en ella." (p. 584). En definitiva, el compromiso organizacional representa una herramienta fundamental para el éxito, el crecimiento y alcance de los objetivos de toda organización.

Una de las estrategias que las empresas pueden implementar para fortalecer el compromiso organizacional es el salario emocional, el cual se refiere a los beneficios no monetarios que las empresas ofrecen a sus empleados, con el objetivo de mejorar su satisfacción laboral y su compromiso con la organización. De acuerdo con un artículo de la revista *Advice*, la autora establece al salario emocional como:

El salario emocional puede definirse como todas aquellas retribuciones no económicas que un trabajador percibe con el fin de contribuir a que pueda satisfacer sus necesidades personales y familiares. Se articula a través de su carácter no monetario y de su efecto simbólico en calidad de vida y la productividad de las personas. (Florencia G. , 2017, pág. 80)

Actualmente existen muchas estrategias y fórmulas para orientar a las empresas a proporcionar a sus empleados un salario emocional, que les brinde condiciones favorables con el objetivo alcanzar las metas organizacionales. En Venezuela, el contexto económico y social se ha generado una serie de desafíos para las empresas, entre los que se encuentran la inflación y la escasez de recursos. Esta situación puede afectar el compromiso organizacional de los trabajadores, ya que pueden generar incertidumbre, inseguridad y falta de motivación.

En tal sentido, impulsar el salario emocional en el país puede ser una estrategia importante para fortalecer el compromiso organizacional. Ya que puede proporcionar a los trabajadores beneficios no monetarios que les ayuden a sentirse valorados y motivados, incluso en un contexto económico difícil.

La Gobernación del Estado Monagas no se escapa de esta situación; el compromiso organizacional es una preocupación importante, ya que se trata de una organización pública que presta servicios esenciales a la población. La problemática actual ha tenido un impacto negativo en el compromiso organizacional de los trabajadores de la dirección de Talento Humano, lo que se ha traducido en una disminución de la productividad, de la motivación y falta de compromiso con la organización.

Por tal motivo, en la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas se enfrenta al desafío de encontrar las estrategias efectivas y adaptadas a la institución que le permitan fomentar el compromiso y la satisfacción laboral, Por lo tanto, es necesario abordar esta problemática con la propuesta de establecer un salario emocional que contribuya a

fortalecer el compromiso organizacional de los trabajadores, avanzando hacia una mayor eficiencia y éxito organizacional.

1.1.1 Delimitación del problema

Con base en la problemática descrita, se busca dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Qué conocimientos poseen los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas en relación al salario emocional?

¿Cuáles son los incentivos no financieros que reciben los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas?

¿Cuáles son los beneficios del salario emocional que se pueden implementar en la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas?

¿Qué propuesta de salario emocional se adapta a la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo general

Proponer el salario emocional como estrategia para fortalecer el compromiso organizacional en los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas.

1.2.2 Objetivos específicos

- Indagar los conocimientos sobre salario emocional que poseen los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas.
- Identificar los incentivos no financieros que reciben los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas.
- Caracterizar los beneficios del salario emocional que influyen en el compromiso organizacional
- Elaborar la propuesta de Salario emocional en la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas.

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

En la actualidad la situación económica ha hecho que los salarios sean insuficientes para cubrir las necesidades básicas del venezolano. Esto ha llevado a que los empleados busquen otras formas de generar ingresos, ya sea a través de trabajos adicionales o emprendimientos propios. Todo esto ha contribuido a una disminución en la retención de talento humano en las empresas venezolanas. Los empleados buscan oportunidades con mejores condiciones económicas y laborales, lo que ha generado una fuga de talento importante. Además, aquellos que deciden quedarse suelen estar desmotivados y poco comprometidos, lo que repercute en la productividad y eficiencia de las empresas.

Tal es el caso de la Gobernación del estado Monagas, existe gran cantidad de empleados en la dirección de talento humano que necesitan más

allá de una retribución económica mayor, una estrategia como lo es un salario emocional, que los incentiven, le ofrezcan beneficios no económicos con el objetivo de aumentar su satisfacción laboral y su compromiso con la organización. Algunos factores que podemos destacar y que benefician al trabajador suelen ser ambiente de trabajo ameno, horarios flexibles, vacaciones, trabajo remoto, capacitaciones, entre otros.

Resulta de interés ofrecerle a la Gobernación del Estado Monagas la propuesta de la implementación de un salario emocional debido a que estos beneficios pueden fortalecer el compromiso organizacional del talento humano y motivarlos, por lo tanto, mejorar su productividad, reducir la rotación del personal y permitir la retención de empleados.

1.4 MARCO METODOLÓGICO

1.4.1 Tipo de investigación

Determinar el tipo de investigación es necesario para definir las cualidades del estudio que se va a efectuar y dada la naturaleza del proyecto se pretende implementar una investigación de campo, (Arias, 2006) define la investigación de campo como aquella que "consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna".

En tal sentido resulta pertinente utilizar este tipo de investigación porque nos permite indagar sobre la problemática planteada recolectando datos e información sobre los conocimientos de los empleados sobre salario emocional y si se implementan algunos beneficios que lo conforman, dentro

de la organización, para recabar esta información se pretende realizar un cuestionario a los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas

1.4.2 Nivel de investigación

El nivel de investigación es una categoría importante que debe tenerse en cuenta al planificar un estudio científico. Bajo los lineamientos de este trabajo se utilizará una investigación descriptiva, se define "La investigación descriptiva se ocupa de la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o estructura de los fenómenos." (Tamayo y Tamayo, 2007).

Este nivel de investigación permitirá describir, analizar e identificar los conocimientos actuales de los empleados sobre el salario emocional y además las estrategias disponibles y útiles para implementar dentro de la organización que permitan beneficiar y tener un impacto positivo tanto en la empresa como en el recurso más importante dentro de ella, que es el capital humano.

1.4.3 Población objetivo de estudio

Según (Hurtado, 2012, pág. 148) la población "se refiere a un conjunto de seres que poseen la característica o evento a estudiar y que se enmarcan dentro de los criterios de la inclusión". En tal sentido la población se refiere al total de trabajadores que laboran dentro de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas el cual se encuentra conformado por 120 empleados. Por otro lado, debemos aclarar lo siguiente:

(Martínez Carazo, 2017, pág. 149) En general, cuando el tamaño de la población es superior a 100 individuos, es recomendable realizar un muestreo. Esto se debe a que, en estos casos, el costo y el tiempo necesario para recopilar datos de toda la población pueden ser muy elevados. Además, es posible que no sea posible recopilar datos de toda la población, por ejemplo, si se trata de una población dispersa o difícil de alcanzar.

En tal sentido al tratarse de una población superior a 100 individuos, debido a que el total de trabajadores adjuntos en la dirección de talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas es de 120 personas, es necesario aplicar muestreo.

1.4.4 Muestra

Según (Arias, 2012, pág. 82) "Una muestra es un subconjunto de la población de interés que se utiliza para representar a la población en su conjunto.". Podemos entender que la muestra es una porción que tomamos de la población total, a su vez existen tipos de muestreo, dentro de los cuales se encuentra el muestreo aleatorio simple, (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 169) lo define como, "En el muestreo aleatorio simple, cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado para formar parte de la muestra.". En relación al enfoque de la investigación se considera oportuno extraer una muestra de 30 trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas.

1.4.5 Técnicas de recolección de datos

(Tamayo, 2007) definen la recolección de datos como "el proceso de obtención de la información necesaria para responder a las preguntas de

investigación". La recolección de datos es un proceso fundamental en toda investigación científica. Debido a que ha brinda la oportunidad de recabar la información relevante para el estudio que se está realizando. Existen diversas técnicas de recolección de datos, cada una con sus propias ventajas y desventajas, en función de los objetivos de la presente investigación y de los recursos disponibles se emplearon las siguientes técnicas:

1.4.5.1 Cuestionario

(Sampieri, Collad, & Lucio, 2014, pág. 210) Definen el cuestionario como "un instrumento de recolección de datos que consiste en un conjunto de preguntas que deben ser contestadas por los participantes de la investigación". Esta técnica de recolección de datos nos permite recopilar la información directa de cada trabajador sobre su percepción y conocimientos sobre las variables de la investigación. El cuestionario se encuentra compuesto por 12 ítems divididos en 8 para el salario emocional y 4 para el compromiso organizacional

1.4.6 Definición operacional de la variable

1.4.6.1 Operacionalización de las Variables

En relación a los objetivos específicos establecidos se pretende conocer e identificar todos los factores relacionados a las variables de la investigación. Según (Bunge, 1983, pág. 103) define la operacionalización de variables como "el proceso de traducir conceptos abstractos en operaciones concretas, que permitan la medición de las variables". Es decir, este proceso es necesario en toda investigación debido a que permite identificar los

indicadores que se utilizaran para medir la variable. En tal sentido se presenta a continuación el cuadro de operacionalización de las variables presentes en estas líneas de investigación.

Cuadro N° 1 Operacionalización de variables

Objetivos Específicos	Variables	Definición nominal	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Indagar los conocimientos sobre salario emocional que poseen los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas.	Salario Emocional	Forma de compensación no monetaria que ofrece la organización a sus empleados.	Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de trabajo. - Horario. - Apoyo y orientación laboral. - Ambiente y área laboral. 	1 2 3 4 5 6 7 8
Identificar los incentivos no financieros que reciben los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas.			Balance vida-trabajo		
			Trabajo significativo		
			Desarrollo Profesional		
			Condiciones adecuadas de trabajo		
Caracterizar los beneficios del salario emocional que influyen en el compromiso organizacional	Compromiso Organizacional	Es el grado en que un empleado se siente vinculado a su organización y se identifica con ella.	Satisfacción laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Manifiesta los lazos emocionales con la organización. - Deseo de permanecer en la organización a largo plazo. - Consideración de la organización como la mejor opción para su carrera profesional. 	9 10 11 12
Elaborar la propuesta de Salario emocional en la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas.			Intención de permanecer en la organización.		
			Compromiso con los objetivos de la organización.		

Fuente: Barreto y Carrera (2023)

1.4.7 Técnicas de análisis de datos

Una vez aplicado el instrumento de recolección de datos se procederá a la interpretación de éstos, para así obtener la información necesaria que agilizará el desarrollo óptimo y preciso de la investigación, es decir, con los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, se tiene como objetivo sumar y porcentualizar cada respuesta de los 30 trabajadores de la dirección de talento humano Gobernación del Estado Monagas a las 13 preguntas del cuestionario formulado, para así conseguir conclusiones reales sobre la realidad de la institución y establecer los salarios emocionales necesarios y adaptados a la misma.

1.5 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

1.5.1 Ubicación

Centro Comercial Fundemos, Torre Norte, Piso 1, Sector Mercado Viejo. Maturín Estado Monagas.

1.5.2 Reseña Histórica

La sede de la Gobernación Bolivariana del Estado Monagas se encuentra frente a la plaza Bolívar de Maturín. Es una edificación contratada el 31 de enero de 1945 con la empresa sociedad e Arquitectura y Construcciones S.A.C, por la cantidad de Bs. 420.000.00. Por resolución del 15 de noviembre de 1946 se erogan Bs.25.000.00 como anticipo a Ángel María Rousse, representante de la constructora. Esta hermosa casona entro en servicio en el año de 1949. El 6 de enero de 1952 el entonces Gobernador Guerrero Gori decreto su reacondicionamiento.

Luego el Gobernador Pablo Morillo la mando de nuevo a restaurar. Su estilo es colonial de dos pisos, balcones y ventanas con vitrales y madera que dan a la Avenida Bolívar y a la calle Monagas, con un patio central donde hay una fuente con una escultura del pez que escupe agua. Esta casona ha recibido el mantenimiento adecuado para lucir tal como la podemos observar hoy y en su interior funcionan algunas dependencias y direcciones de la gobernación, tales como: El Despacho del Gobernador, la secretaria Privada, Administración, Hacienda, Tesorería, Correo y otros.

A raíz del proceso de centralización, la gobernación creó nuevas alternativas que a través del tiempo se han ido mejorando. El gobernador de Monagas actualmente es el Ciudadano Ernesto Luna y es el jefe del Poder Ejecutivo del estado venezolano de Monagas. Dirige la acción del gobierno y es responsable ante el Consejo Legislativo del Estado Monagas, al que debe rendir cuentas anualmente. Debe hacer cumplir la Constitución de Venezuela y la Constitución del Estado Monagas, así como las leyes nacionales y estatales.

El Gobernador del estado Monagas tiene como colaboradores a un grupo de secretarios estatales nombrados por él hasta 1989 los gobernadores de Monagas eran designados por el presidente de Venezuela. A partir de ese año se permite su elección mediante el voto universal, directo y secreto, Cumple un período de cuatro años y puede ser reelegido de manera continua. Monagas posee las cinco ramas del Poder Público, y es autónomo e igual al resto de los estados de la Federación que forma Venezuela:

Poder Ejecutivo Está formado por el Gobernador de Monagas, y un gabinete de secretarios Estadales de su confianza que le asisten en la

gestión de gobierno y son funcionarios de libre nombramiento y remoción, un procurador, institutos autónomos y fundaciones estatales.

Poder Legislativo, Está formado por un parlamento unicameral llamado Consejo Legislativo del Estado Monagas, encargado de aprobar el presupuesto regional, aprobar leyes de ámbito estatal y supervisar la gestión del gobernador del estado.

Poder judicial, Depende del poder judicial a nivel nacional organizado mediante la Circunscripción Judicial del estado Monagas.

Poder Ciudadano, Formado por el Consejo Moral Estatal y la Contraloría general del estado, encargada esta última de supervisar el buen uso de los recursos de los que dispone el gobierno regional.

Poder Electoral, Depende del Consejo Nacional Electoral a nivel nacional que organiza la región mediante la llamada Junta Electoral Principal del estado Monagas. Monagas está organizada sobre la base de la Constitución del Estado Monagas, aprobada por el Consejo Legislativo el 21 de marzo de 2002.

1.5.3 Misión

Garantizar y evaluar como máximo órgano rector las políticas inherentes a la administración del personal en áreas tales; reclutamiento, selección, ingreso, clasificación, valoración, evaluación de desempeño, desarrollo, capacitación ascenso, traslado, transferencia, licencias, permiso, viáticos, registro de personal, régimen disciplinario, y retiro, así como la asistencia relativa a la salud. De esta manera, persigue contribuir a la

presencia de un adecuado entorno laboral y bienestar de los trabajadores, sustentándose en el mejoramiento integral de procesos y en su personal de alta calidad humana y profesional.

1.5.4 Visión

Ser una estructura cónsona con la construcción del socialismo Bolivariano en el marco de la creación de un nuevo modelo de atención integral al talento humano desde su formación, capacitación y prestación de calidad de los servicios medico asistenciales. Que promueva el desarrollo integral de los funcionarios por medio de su realización personal y laboral para brindar un servicio de excelencia en beneficio de la Dirección.

1.5.5 Organigrama de la dirección de talento humano

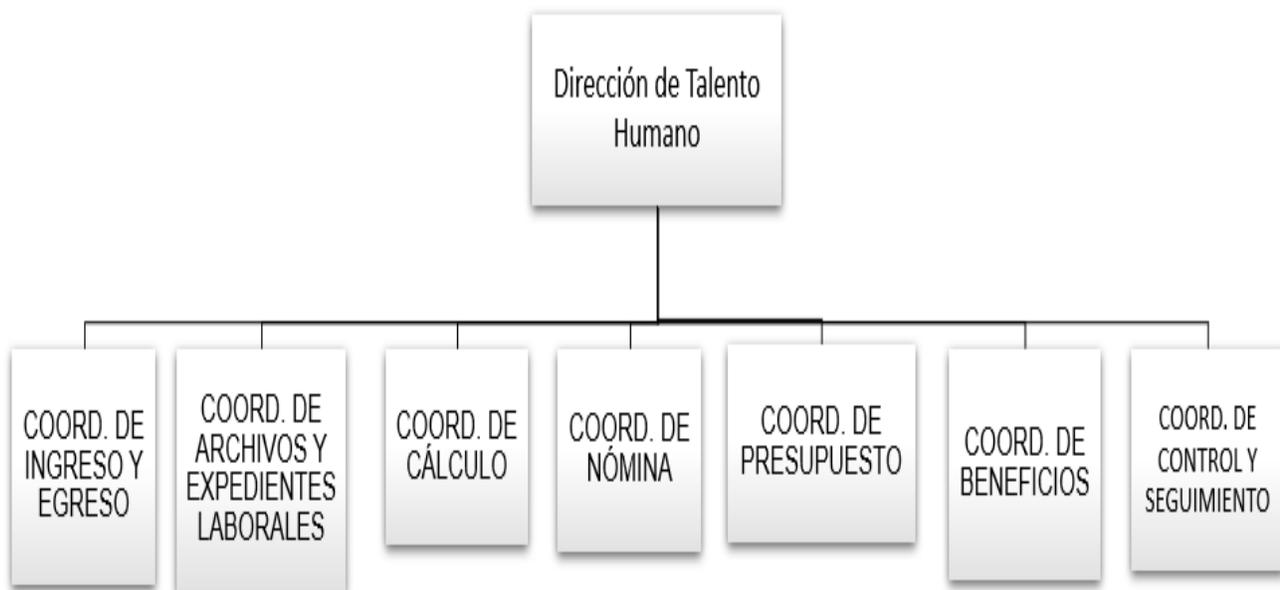


Figura 1 Organigrama de la dirección de Talento Humano de la Gobernación edo. Monagas.

Fuente: Gobernación del estado Monagas

1.6 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Compromiso organizacional

(Allen & Meyer, 1990), es un estado psicológico que caracteriza la relación entre el empleado y la organización y la decisión de permanecer en ella o no.

Salario

(García & García, 2008, pág. 31), el salario es la contraprestación económica que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.

Salario emocional

(Delors, 1996), es el conjunto de recompensas y beneficios que la empresa ofrece a sus empleados, además de la remuneración económica.

Satisfacción laboral

(Hackman & Oldham, 1976), la satisfacción laboral es el grado en que un empleado encuentra su trabajo valioso, significativo y desafiante.

Estrategias

(Mintzberg, Quinn, & Ghoshal, 1998, pág. 13), las estrategias son patrones de acción o comportamiento recurrentes que se utilizan para alcanzar objetivos específicos.

Propuesta

(Sampieri, Collado, & Lucio, 2014, pág. 39), una propuesta es un documento que presenta una solución a un problema o necesidad.

Organización

(Chiavenato, 2014, pág. 42), una organización es un sistema social deliberadamente estructurado, compuesto por dos o más personas, que interactúan y colaboran entre sí para alcanzar objetivos comunes.

Trabajador

(De la Garza Toledo, 2012, pág. 15), trabajador es una persona que realiza una actividad remunerada, ya sea dentro o fuera de una empresa.

Productividad

(Chiavenato, 2014, pág. 207), la productividad es la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para obtenerla.

Reconocimiento laboral

(Ponce de León, 2016, pág. 13), el reconocimiento laboral es un proceso mediante el cual se otorga valor a las contribuciones y logros de los trabajadores, tanto individuales como colectivos.

Objetivos

(Chiavenato, 2014, pág. 43), los objetivos son resultados que se esperan alcanzar en un determinado periodo de tiempo.

Incentivos

(Padilla K. , 2016, pág. 109), son ventajas, generalmente económicas, que se le conceden a una persona para estimular su trabajo y de esta forma obtener una mayor productividad.

ETAPA II

DESARROLLO DEL ESTUDIO

2.1 BASES TEORICAS Y ANALISIS DE LOS DATOS

En esta fase se desarrollan elementos fundamentales para realizar una investigación de calidad. Las bases teóricas proporcionan el marco conceptual para comprender el contexto de la investigación y para identificar los conceptos y teorías que se utilizarán para analizar los datos. Lo cual permite responder a las preguntas de investigación y a su vez a los objetivos específicos planteados para obtener conclusiones que sean válidas y confiables.

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos gracias al cuestionario realizado a los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas.

Visualizaremos cada objetivo específico y sus generalidades con sus respectivas tablas que contienen las respuestas que permitieron alcanzar los objetivos planteados.

- 1. Indagar los conocimientos sobre salario emocional que poseen los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas.**

2.1.1 Salario emocional

(Marina J. A., 2007, pág. 12), es el conjunto de compensaciones no económicas que los empleados reciben de su empresa, y que contribuyen a su satisfacción laboral y a su compromiso con la empresa.

2.1.2 Importancia y beneficios del salario emocional

(Padilla, 2016), explica que salario emocional permite que el colaborador sienta comodidad con las actividades que realiza, con el puesto que ocupa, con el horario gracias a que es compatible con su vida fuera del trabajo, con el equilibrio familia-trabajo, con su jefe, pares y subalternos, y en sí con la organización que le otorga beneficios que en otras difícilmente encontrará; estabilidad laboral, motivación, satisfacción y comportamiento en el trabajo, tendrán efectos positivos, que en general influyen también en los niveles de productividad.

2.1.3 Ventajas del Salario Emocional

(Padilla K. , 2016) Las ventajas que ofrece el salario emocional en las instituciones son las siguientes:

- Permite el reconocimiento personal y laboral, ya que la organización al reconocer el desempeño superior y la contribución de los trabajadores en beneficio a la empresa, garantiza el compromiso organizacional y la disminución de los índices de rotación del personal.
- Incentiva a las personas a expresar sus ideas y demostrar su talento libremente sin necesidad de recibir indicaciones sobre el qué, cómo y cuándo hacer.

- Contribuye en la construcción de una cultura de valor y compromiso mutuo, mediante la socialización de los valores de la organización y el logro de una práctica coherente de dichos valores.
- Involucra la planificación del trabajo de manera que la organización permita la socialización permanente de las actividades a realizar obteniendo una estabilidad favorable.

En conclusión, el salario emocional es un aspecto importante de la gestión de los recursos humanos. Las empresas que ofrecen un buen salario emocional pueden obtener una serie de beneficios, como una mayor satisfacción laboral, un mayor compromiso organizacional, una mejor productividad, una menor rotación de personal y una mejor imagen de la empresa.

Es por ello que se considera importante que los trabajadores conozcan el significado del salario emocional porque les ayuda a comprender lo que pueden esperar de su trabajo y de su empresa, cuando los trabajadores conocen el significado del salario emocional, pueden tomar decisiones informadas sobre su carrera y su trabajo para alcanzar sentirse satisfechos y comprometidos con él.

TABLA 1 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO MONAGAS CONOCEN EL SIGNIFICADO DE SALARIO EMOCIONAL.

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	24	80%
No	6	20%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas. Barreto y Carrera (2023)

Los beneficios del salario emocional son numerosos y es interesante saber que el 80% de los trabajadores afirmaron que conocen el significado de salario emocional, esto es un indicador positivo de que el concepto está ganando popularidad. Puede deberse a una serie de factores, como el aumento de la conciencia sobre la importancia de la satisfacción laboral, la creciente competencia por el talento y la disponibilidad de recursos sobre el salario emocional.

Por otro lado, el 20% de la muestra indica que desconocen el término, esto puede deberse a múltiples causas como que el salario emocional es un concepto relativamente nuevo, y es posible que algunas personas aún no lo conozcan, o por la falta de acceso a la información, independientemente de la causa, es importante que la institución tomen medidas para aumentar el conocimiento sobre el salario emocional. Esto puede ayudar a garantizar que todos los empleados tengan la oportunidad de disfrutar de sus beneficios y ayudar a la institución a alcanzar los objetivos organizacionales.

TABLA N° 2 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI LOS TRABAJADORES TIENEN FLEXIBILIDAD LABORAL

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas. Barreto y Carrera (2023)

En general, la tabla muestra que el 100% de los trabajadores tienen flexibilidad laboral esto refleja una organización que valora y promueve el bienestar y la satisfacción de su personal. Esta práctica puede tener

impactos positivos en la motivación, moral y productividad de los empleados, así como en la atracción y retención de talento. Sin embargo, es necesario abordar posibles desafíos de implementación para garantizar que la flexibilidad laboral sea eficiente y beneficiosa para la empresa.

Aunque tener flexibilidad laboral generalizada puede tener muchos beneficios, también puede presentar desafíos para la Gobernación. Por ejemplo, pueden surgir dificultades para coordinar y asignar tareas si los empleados tienen horarios de trabajo muy diversos. Además, es importante establecer mecanismos adecuados para garantizar la comunicación y colaboración efectiva entre el personal. Al tomar estas medidas, la empresa puede crear una cultura de flexibilidad que beneficie a todos los empleados.

TABLA N° 3 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI SE REALIZAN DÍAS DE COMPARTIR FAMILIAR

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	0	0%
No	30	100%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas. Barreto y Carrera (2023)

Esta tabla refleja que el 100% de la muestra sugiere que no tienen la oportunidad de disfrutar de un día familiar dentro de la empresa, organizar un día como este puede ser complejo desde el punto de vista logístico debido a la cantidad de empleados dentro del departamento y puede implicar costos adicionales para la empresa.

Sin embargo, es necesario que la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas considere los beneficios que estos días de disfrute familiar pueden tener para sus trabajadores, como: se sentirán más valorados y apreciados por la empresa, más comprometidos con su trabajo, tienen la oportunidad de pasar tiempo de calidad con su familia y pueden encontrar un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal. Lo cual trae consigo beneficios para el departamento en general y el alcance de sus objetivos.

TABLA N° 4 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI LES OFRECEN CAPACITACIÓN FRECUENTEMENTE

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	3	10%
No	27	90%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas. Barreto y Carrera (2023)

Según los resultados obtenidos sabemos que el 90% de los trabajadores indica que no reciben capacitaciones frecuentemente y una minoría del 10% estableció que si reciben. Es posible que la percepción de los empleados sobre la frecuencia de las capacitaciones no sea precisa. Algunos empleados pueden considerar que las capacitaciones son frecuentes, mientras que otros no y les gustaría recibirlas más seguidos, la dirección de Talento Humano de la Gobernación debería replantear los programas que ofrecen y que se adapten a la mayoría de las necesidades y disponibilidad de tiempo de los empleados para motivarlos y asegurar que todos los tengan la oportunidad de desarrollar sus habilidades y conocimientos.

TABLA N° 5 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI SE DESARROLLAN ACTIVIDADES RECREATIVAS O DEPORTIVAS

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	0	0%
No	30	100%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas. Barreto y Carrera (2023)

En la tabla se observa que el 100% de los trabajadores declaran que no se realizan actividades recreativas o deportivas para los trabajadores, esta situación puede tener varias implicaciones negativas. En primer lugar, puede afectar el bienestar y la salud mental de los colaboradores. La falta de tiempo de descanso y la necesidad de estar constantemente trabajando pueden generar niveles de estrés y agotamiento elevados, lo que a su vez puede llevar a una disminución de la productividad y un aumento en la incidencia de problemas de salud física y mental, además puede afectar la satisfacción y compromiso laboral, las relaciones entre los trabajadores y la dinámica del equipo de trabajo.

El tiempo de recreación y distracción es importante para fomentar la interacción entre los trabajadores, fortalecer los lazos y promover el trabajo en equipo. En conclusión, es importante destacar que se debe considerar la implementación de días para el entretenimiento y disfrute de los empleados, con el fin de promover un ambiente laboral más saludable y productivo.

2. Identificar los incentivos no financieros que reciben los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas.

2.1.4 Estrategias del Salario Emocional

(Marina J. A., 2007), en su libro "El valor de las emociones en el trabajo", señala que las estrategias del salario emocional deben centrarse en los siguientes aspectos:

- ✓ Reconocimiento: El reconocimiento es una de las estrategias más importantes del salario emocional. Los trabajadores necesitan sentirse valorados por su trabajo y por su contribución a la empresa. El reconocimiento puede ser formal, como un premio o una bonificación, o informal, como un simple elogio de un gerente.
- ✓ Desarrollo profesional: Los trabajadores necesitan tener oportunidades de aprender y crecer en su carrera. Las empresas pueden ofrecer oportunidades de capacitación, desarrollo de habilidades o movilidad interna.
- ✓ Conciliación laboral: Los trabajadores necesitan poder equilibrar su trabajo y su vida personal. Las empresas pueden ofrecer flexibilidad en el horario, opciones de trabajo desde casa o permisos familiares.
- ✓ Ambiente laboral: Los trabajadores necesitan sentirse cómodos y apoyados en su lugar de trabajo. Las empresas pueden fomentar un ambiente de trabajo positivo, respetuoso y colaborativo.
- ✓ Cultura organizacional: Los trabajadores necesitan sentirse conectados con los valores y la misión de su empresa. Las empresas pueden crear una cultura organizacional que sea atractiva y significativa para sus empleados.

En tal sentido es relevante conocer cuáles son los beneficios no monetarios o financieros que gozan actualmente los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación.

TABLA N° 6 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LOS BENEFICIOS NO FINANCIEROS QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Flexibilidad laboral	18	60%.
Desarrollo profesional	0	0%
Equilibrio entre la vida laboral y personal	0	0%
Buen ambiente laboral	12	40%
Todas las anteriores	0	0%.
Total	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas. Barreto y Carrera (2023)

La tabla anterior evidencia los beneficios que reciben actualmente los trabajadores, en primer lugar, el 60% destacó la flexibilidad laboral, entendemos que en la Gobernación del estado cuentan con un horario flexible y sus empleados se encuentran satisfechos en ese sentido. Por otro lado el 40% que cuentan con un buen ambiente laboral, es importante tener en cuenta que estas son ideas subjetivas, ya que la percepción de buen ambiente laboral puede variar de persona a persona. Además se deja en evidencia que no se brindan oportunidades de desarrollo profesional ni de equilibrio entre la vida laboral y personal. Por estas razones es importante reforzar estos beneficios y reestructurar un mejor Salario emocional.

3. Caracterizar los beneficios del salario emocional que influyen en el compromiso organizacional

2.1.5 Compromiso Organizacional

(Mowday, 1979, pág. 226) definen el compromiso organizacional como "un estado psicológico en el que el empleado está involucrado en la organización y desea permanecer en ella". Esta definición se basa en los siguientes componentes:

- ✓ Compromiso afectivo: El deseo de permanecer en la organización porque se disfruta trabajar en ella.
- ✓ Compromiso de continuación: La intención de permanecer en la organización por motivos prácticos o económicos.

2.1.6 Relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional

(Mayta Paucar, 2023) encontró que existe una relación positiva entre el salario emocional y el compromiso organizacional. Los empleados que perciben un mayor salario emocional son más propensos a estar comprometidos con su empresa.

Gracias a la información anterior sabemos que cuando los empleados se sienten satisfechos y conectados, es más probable que quieran permanecer en la empresa, que trabajen duro y que sean productivos, esto se refiere a que es necesario que las empresas implementen estrategias de salario emocional de diversas maneras, con el objetivo de fomentar y aumentar el compromiso y la satisfacción laboral.

Según autores se ha determinado que el reconocimiento, la flexibilidad laboral y el buen ambiente de trabajo son elementos claves del salario emocional que impactan positivamente en la motivación y satisfacción y por consiguiente influyen en el compromiso de los trabajadores con la empresa. Por tales motivos se presentan los siguientes resultados obtenidos.

TABLA N° 7 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI DISFRUTAN DE LOS DÍAS LIBRES

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas. Barreto y Carrera (2023)

Los resultados de la tabla número 7 nos indica que el 100% de los trabajadores disfrutan de los días libres, resulta ser un indicador positivo de que las empresas están reconociendo la importancia de que los empleados deben disfrutar de una variedad de días libres para descansar, desconectar de su trabajo y tener tiempo para su vida personal y que además valoran y respetan sus necesidades personales y emocionales. Esto puede tener un impacto positivo en el clima laboral, la lealtad y compromiso hacia la empresa y el bienestar emocional de los trabajadores.

TABLA N° 8 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI SIENTEN QUE LES OFRECEN OPORTUNIDADES PARA DESARROLLAR SU CARRERA PROFESIONAL

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	12	40%
No	18	60%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas. Barreto y Carrera (2023)

En la tabla anterior se presenta un 60% de los trabajadores que indican que no les ofrecen oportunidades para desarrollar su carrera profesional y un 40% que indica que si, es un indicador negativo que la mayor parte del personal perciban que no les ofrecen oportunidades de desarrollar su carrera profesional como aprender nuevas habilidades y conocimientos, de asumir nuevos retos y responsabilidades y la oportunidad de ascender en la empresa.

Una forma de abordar esta situación es recopilando retroalimentación de los empleados para identificar las áreas en las que existe una brecha en la oportunidad de desarrollo profesional y tomar medidas para mejorarlas. Esto puede incluir el establecimiento de programas de capacitación adicional o evaluaciones de desempeño más frecuentes, entre otros. Es importante tomar medidas para abordarlas y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los empleados.

TABLA N° 9 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI LES RECONOCEN SUS LOGROS

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	0	0%
No	30	100%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas. Barreto y Carrera (2023)

La tabla anterior revela que el 100% de los trabajadores afirman que no reciben un reconocimiento por las actividades bien realizadas, lo cual revela importantes problemas en términos de motivación, ambiente laboral, rotación de personal y pérdida de talento. Los empleados necesitan sentirse valorados por su trabajo y sus contribuciones. El reconocimiento es una forma de demostrar a los empleados que su trabajo es apreciado, también los puede motivar a seguir dando lo mejor de sí mismos. Cuando se sienten reconocidos, están más animados para trabajar duro y alcanzar sus objetivos.

Por ende, es fundamental que la empresa implemente estrategias de reconocimiento y recompensas para sus empleados, con el fin de fomentar la satisfacción y mantener un ambiente laboral positivo.

4. Elaborar la propuesta de Salario emocional en la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas.

Para implementar un salario emocional es importante tener en cuenta las necesidades y los valores de los empleados, así como los objetivos de la empresa. Muchos de los salarios emocionales sugeridos en las preguntas y de acuerdo a las repuestas de los colaboradores no son aplicados a plenitud o simplemente no se ofrecen, por lo tanto, la institución debe evaluar la

factibilidad de éstos para brindar compensaciones no financieras que sean beneficiosas, favorables y adaptadas a las necesidades en cuanto a compromiso organizacional se refiere, que tiene la dirección de Talento Humano, es por esto que se consideró relevante realizar las siguientes preguntas a los trabajadores para analizar su compromiso con el departamento.

TABLA N° 10 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI SE SIENTEN FELICES Y MOTIVADOS EN SU PUESTO DE TRABAJO

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	6	20%
No	24	80%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas. Barreto y Carrera (2023)

De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla anterior el 80% de los trabajadores manifiesta no estar feliz o motivado dentro de su puesto de trabajo, esto puede deber a varios factores que se han evidenciado en tablas anteriores como lo es la falta de reconocimiento: si los empleados no sienten que su trabajo es valorado, pueden sentirse desmotivados; la falta de oportunidades de crecimiento profesional: si muchos de los trabajadores no sienten que tienen la oportunidad de aprender y desarrollarse en su puesto de trabajo, pueden sentirse insatisfechos.

Por otra parte, existe un 20% que afirma que se sienten felices y motivados, esto implica que el departamento debe seguir formando, reconociendo, valorando, motivando e incentivando a sus trabajadores para alcanzar una mayor productividad, satisfacción y un ambiente de trabajo

favorable, su meta es que todo ese talento humano se sienta feliz dentro de la institución y realice un buen desempeño de sus funciones.

TABLA N° 21 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI SE SIENTEN IDENTIFICADOS CON EL PROPÓSITO, IDEAS Y OBJETIVOS DE LA EMPRESA

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas. Barreto y Carrera (2023)

En la tabla número 11 se obtuvo que el 100% de los trabajadores se identifica con el propósito, ideas y objetivos de la dirección de Talento Humano de la Gobernación y esto significa que comparten los valores y la visión. Lo cual puede generar un sentido de pertenencia y compromiso con su trabajo y para que esto ocurra debe ir de la mano con otras series de factores para incentivar a los trabajadores, en línea general el hecho de que los trabajadores se identifiquen con el propósito, las ideas y los objetivos organizacionales significa que se está trabajando con el objetivo firme de que tener trabajadores motivados y comprometidos con su lugar de trabajo.

TABLA N° 12 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI SE SIENTEN PARTE DE LA EMPRESA

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	12	40%
No	18	60%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas. Barreto y Carrera (2023)

Los resultados anteriores indican que un 60% afirman que no se sienten parte de la empresa y esto también va de la mano a factores como: Falta de reconocimiento, falta de un ambiente de trabajo positivo, falta de oportunidades de crecimiento profesional y falta de oportunidades de participación, si los empleados no tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones o en el desarrollo de la organización, pueden sentirse excluidos y sin voz.

Sin embargo, un 40% demuestran que, si se sienten parte de la empresa, en resumen, es una señal positiva para la dirección de Talento Humano de la Gobernación. Indica que una parte importante de los empleados está comprometida y es productiva. Deben esforzarse por aumentar ese sentido de pertenencia en todo el personal para obtener los beneficios asociados.

TABLA N° 33 FRECUENCIA ABSOLUTA Y PORCENTUAL EN CUANTO A SI RESPETAN Y DEFIENDEN SU ORGANIZACIÓN

Categorías	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas. Barreto y Carrera (2023)

En la tabla número 13 se puede observar que el 100% de los trabajadores declaran que respetan y defienden su lugar de trabajo, esto significa que todos los trabajadores mantienen un alto nivel de respeto y se comprometen a defenderla. Lo cual implica cumplir con las normas y valores de la organización y de la dirección de Talento Humano en sí, actuar con ética y profesionalismo y mostrar lealtad.

En resumen, significa que todos los trabajadores están alineados con la misión y visión de la organización y trabajan de forma activa para su éxito y crecimiento. Por tal motivo se debe crear una cultura de respeto y compromiso para alcanzar una mayor productividad, menor rotación de personal, ambiente laboral satisfactorio y lograr dar una buena imagen de la institución, específicamente en la dirección de Talento Humano de la Gobernación del estado Monagas.

En definitiva, hay muchas maneras de fomentar el respeto y la defensa de los empleados con su lugar de trabajo y podemos mencionar algunas como: mantener una comunicación abierta y transparente con los trabajadores, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, crear una cultura de inclusión donde todos los empleados se sientan bienvenidos y valorados, entre otros.

ETAPA III

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

3.1 CONCLUSIONES

El salario emocional se refiere a la percepción de los empleados sobre el valor emocional que reciben en su trabajo, más allá de la compensación financiera. Muchas empresas lo implementan a su favor para atraer talento o conseguir la lealtad y compromiso de sus empleados. Y es que no hay nada más productivo que un empleado feliz.

La Gobernación del Estado Monagas, es el órgano encargado de cumplir y hacer cumplir la Constitución y las leyes del Estado. Se encarga de fomentar el desarrollo económico, la instrucción pública, la cultura, educación y el progreso del estado, en todas sus funciones como: salud, vivienda, administración de justicia etc.

La dirección de Talento Humano de la Gobernación se encuentra conformada por 7 departamentos y un total de 120 trabajadores, los cuales deben tener presencia activa y comprometida dentro de la institución para que se puedan cumplir los planes y objetivos organizacionales. Actualmente en esta dirección se ofrecen compensaciones monetarias y no monetarias a todos sus trabajadores.

A través de la investigación se concluyó que el paquete compensatorio no monetario que se otorga específicamente en la dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas no satisface completamente las necesidades de los trabajadores.

El conjunto de retribuciones no financieras que ofrecen actualmente incluye flexibilidad laboral y un buen ambiente laboral. Cabe resaltar que, de acuerdo a las respuestas obtenidas en el cuestionario, estos beneficios de salario emocional no son suficientes para lograr el compromiso organizacional.

Gracias al análisis de los resultados obtenidos del cuestionario aplicado en los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas se pueden establecer las siguientes conclusiones:

- Los trabajadores de la dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas conoce el significado de salario emocional y se puede evidenciar que esta dirección se ha despreocupado en el cumplimiento de un paquete compensatorio no financiero adaptado a sus necesidades, lo cual ha generado una desmotivación en los trabajadores.
- La dirección de talento humano de la Gobernación ofrece oportunidad de un horario flexible para sus trabajadores
- Los trabajadores de la dirección de talento humano establecen que no cuentan con un equilibrio entre su vida personal y laboral y que además no se realizan días de compartir familiar, lo cual puede crear un deterioro del clima laboral, fuga del talento, desmotivación y absentismo laboral. Al no contar con estos beneficios, el personal no se siente valorado y puede influenciar directamente en la disminución de su compromiso organizacional.
- Los trabajadores afirman que no les ofrecen oportunidades de capacitaciones y adiestramiento para su desarrollo profesional. Esto

puede tener consecuencias negativas tanto para los empleados como para la organización.

- No se realizan actividades recreativas o deportivas. Estas actividades y tiempo de distracción son importantes para los trabajadores y no contar con ellas puede originar una serie de desventajas en ellos y en la dirección de talento humano de la institución, implicaciones como aumento del estrés, desmotivación, baja productividad y satisfacción laboral, aumento del absentismo, rotación del personal y deterioro del clima laboral lo cual finalmente impacta en un menor compromiso organizacional.
- Se puede establecer que además de brindar el beneficio de flexibilidad laboral, también los trabajadores destacaron que existe un buen ambiente de trabajo en la dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas.
- La dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas brinda la oportunidad a sus trabajadores de disfrutar de días libres.
- Como consecuencia de no ofrecer periódicamente capacitaciones, un número considerable de trabajadores indica que no tienen oportunidades para desarrollar su carrera profesional.
- El total de los trabajadores afirma que no son reconocidos sus logros dentro de la dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas.
- A pesar de no poseer un salario emocional con grandes beneficios los trabajadores demuestran un cierto grado de sentido de pertenencia y respeto hacia la institución, y esto gracias al buen clima laboral y a la cultura organizacional.
- Gran parte de los trabajadores muestran no sentirse felices y motivados dentro de su puesto de trabajo, al no ofrecer oportunidades de

capacitaciones para desarrollar su carrera profesional, no tener equilibrio entre la vida laboral y personal, no contar con días de disfrutes, entre otros beneficios, los trabajadores como consecuencia se sentirán insatisfechos.

- Los trabajadores evidencian sentirse identificados con los objetivos y el propósito de la institución, y esto significa que coinciden con sus valores y la visión de esta dirección. Además gran porcentaje de los trabajadores destacaron que respetan la dirección de talento humano de la institución.
- Una mayoría de los trabajadores señaló no tener sentido de pertenencia hacia la dirección de talento humano.
- Existe una relación significativa entre un Plan de Salario Emocional y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la dirección de talento humano de la Gobernación del estado Monagas.

Esto indica que los trabajadores de la dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas manifiestan que una mejora en los beneficios no económicos aumentará el grado de compromiso organizacional y, por el contrario, de no presentarse estos beneficios disminuirá el compromiso organizacional.

3.2 RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones del estudio, se presentan algunas recomendaciones con el objetivo de fortalecer el compromiso organizacional en los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas. Las recomendaciones se describen a continuación:

- Mejorar el programa de salario emocional que proporciona actualmente la dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas con la implementación de los salarios emocionales establecidos en esta propuesta para motivar, satisfacer y fortalecer el compromiso organizacional en los trabajadores.
- Mantener y reforzar el buen clima laboral y la cultura organizacional que presentan actualmente.

3.3 PROPUESTA

TITULO

PROPUESTA DE SALARIO EMOCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO MONAGAS.

JUSTIFICACIÓN

Considerando que los trabajadores de la dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas manifestaron a través de en los resultados obtenidos en el estudio, desmotivación y baja satisfacción laboral por ciertos aspectos del salario emocional que reciben, debido a que no cumple cabalmente con sus necesidades. Se propone un paquete compensatorio no monetario, es decir, de carácter emocional, para fortalecer y fomentar el compromiso de los trabajadores con la institución, lo que permite aumentar la motivación, la productividad y refuerza el sentido de pertenencia de los trabajadores con la dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas.

FUNDAMENTACIÓN

La propuesta se sustenta gracias a los resultados obtenidos mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores de la dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas, los cuales no reciben los beneficios suficientes en cuanto a salario emocional se refiere.

Al implementar el paquete de salario emocional que se presenta se puede garantizar aumentar la motivación y satisfacción laboral, lo cual influencia en el fortalecimiento del compromiso de los trabajadores, a su vez trae consigo beneficios a la empresa, debido a que aumenta la productividad, se cumplen satisfactoriamente las actividades y mejora el ambiente laboral, permitiendo así alcanzar los objetivos organizacionales.

OBJETIVO GENERAL

Proponer el salario emocional como estrategia para fortalecer el compromiso organizacional en los trabajadores de la dirección de talento humano de la gobernación del Estado Monagas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores de la dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas.
- Ofrecer reconocimientos por los logros individuales y colectivos que alcancen los trabajadores de la dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas.

- Aumentar la motivación de los trabajadores de la dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas.
- Fortalecer el compromiso organizacional en los trabajadores de la dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas.

UBICACIÓN

La propuesta planteada se encuentra dirigida a los trabajadores de la dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas.

FACTIBILIDAD

La implementación de una propuesta de salario emocional puede ser una decisión beneficiosa tanto para los empleados como para la dirección de talento humano, no implica directamente un desembolso monetario significativo, sin embargo, depende de la evaluación de los recursos disponibles, el tiempo y la voluntad de desarrollar e implementar el salario emocional que se propone, para garantizar el compromiso, la motivación y satisfacción laboral.

Cuadro N° 2 Comparación entre el salario emocional de los trabajadores de la dirección de talento humano de la gobernación del estado Monagas y salario emocional propuesto en el estudio

<p align="center">Salario emocional actual de los trabajadores de la dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas</p>	<p align="center">Propuesta De salario emocional como estrategia para fortalecer el compromiso organizacional en los trabajadores de la dirección de talento humano de la Gobernación del Estado Monagas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Horario Flexible. • Clima laboral favorable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades recreativas y deportivas grupales, salidas a parques, dinámicas grupales, torneos deportivos, juegos de mesa, entre otros. <ul style="list-style-type: none"> ○ Trimestral. • Ofrecer frases motivacionales y de gratitud por los logros obtenidos. Implementación de carteleras para identificar al empleado destacado del mes. <ul style="list-style-type: none"> ○ Mensual. • Realizar actividades al aire libre, juegos de mesas, deportivos o tradicionales con los familiares de los trabajadores. <ul style="list-style-type: none"> ○ Fechas especiales (Día del padre, Día de las Madres, Día del Niño, entre otros). • Organización por parte de los jefes de la dirección de talento humano para la celebración de los cumpleaños del mes. <ul style="list-style-type: none"> ○ Mensual. • Ofrecer capacitaciones, charlas y orientaciones frecuentemente con el objetivo de brindar conocimientos y contribuir con su desarrollo profesional. <ul style="list-style-type: none"> ○ Trimestral.

BIBLIOGRAFIA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology.*
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica. (6ta ed.).* Caracas, Venezuela.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (6a ed.).* Ciudad de México.
- Bunge, M. (1983). *La ciencia su método y su filosofía.* Barcelona
- Chiavenato, I. (2014). *Administración: teoría, proceso, práctica y casos (10a ed.).* Ciudad de México.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración: teoría, proceso, práctica y casos (10a ed.).* Ciudad de Mexico.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración: teoría, proceso, práctica y casos (10a ed.).* Ciudad de Mexico.
- De la Garza Toledo, E. (2012). *Teorías del trabajo: una mirada crítica.* Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro.* Madrid.
- Florencia, G. (2017). *Qué es y cómo se paga el salario.* Advice, 80.
- García, J., & García, J. (2008). *Derecho del trabajo.* Madrid.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work.* New York.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (6a ed.).* Ciudad de México.
- Hurtado, S. (2012). *Metodología de la investigación: fundamentos, diseño y aplicaciones (5a ed.).* Bogotá, Colombia.

- Marina, J. A. (2007). El valor de las emociones en el trabajo. Barcelona.
- Martínez Carazo, A. (2017). Fundamentos de la investigación social. Madrid.
- Mayta Paucar, C. (2023). Salario emocional y su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora. Tesis de maestría. Universidad de Lima, Lima, Perú.
- Mintzberg, H., Quinn, J. B., & Ghoshal, S. (1998). The strategy process: Concepts, contexts, cases (3rd ed.).
- Padilla K. (2016). El Salario Emocional y su influencia en la Motivación Laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Nacional de la Meritocracia (Tesis de Pregrado). Universidad Central Del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Ponce de León, M. A. (2016). El reconocimiento laboral: una herramienta para la motivación y el compromiso de los empleados. Madrid: ESIC
- Sampieri, H., Collad, F., & Lucio, B. (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). Ciudad de México.
- Tamayo y Tamayo, M. (2007). El proceso de la investigación científica. Limusa. México

ANEXOS



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

Cuestionario aplicado a los trabajadores de la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas.

Instrucciones: Agradecemos su participación en la investigación. Por favor, responda con una "X" a las siguientes preguntas de forma honesta, esto es crucial para la precisión y validez de los resultados de la investigación.

N°	Preguntas	Si	No
1	¿Considera usted que su horario de trabajo es flexible?		
2	¿Disfrutas de los días libres?		
3	¿Ofrecen capacitación frecuentemente?		
4	¿Siente que le ofrecen oportunidades para desarrollar tu carrera profesional?		
5	¿Reconocen sus logros?		
6	¿Realizan días de compartir familiar?		
7	¿Se desarrollan actividades recreativas o deportivas con todo el personal de la dirección de Talento Humano de la Gobernación?		
8	De los siguientes beneficios ¿cuáles le ofrecen en el trabajo?		
	a) Flexibilidad laboral		
	b) Desarrollo profesional		
	c) Equilibrio entre la vida laboral y personal		
	d) Buen ambiente laboral		
	e) Todas las anteriores		
9	¿Se siente feliz y motivado en su puesto de trabajo?		
10	¿Se siente identificado con el propósito, ideas y objetivos de la empresa?		
11	¿Se sientes parte de la empresa?		
12	¿Respeta y defiende tu organización?		

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	Salario emocional como estrategia para fortalecer el compromiso organizacional en los trabajadores de la dirección de talento humano de la gobernación del estado Monagas. 2023
---------------	--

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor(es)

Apellidos y Nombres			Código CVLAC / e-mail	
Barreto Ysabel	Perales	Maricruz	CVLAC	C.I: 27299932
			e-mail	Maricruzysabelb@gmail.com
			e-mail	
Carrera Carolina	Febres	Yohanna	CVLAC	C.I: 2262.485
			e-mail	yohannacarrera1312@gmail.com
			e-mail	

Se requieren por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2.". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cédula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

beneficios no financieros
incentivos
lealtad
motivación
satisfacción
curso especial de grado

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras clave. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias sociales y Administrativas	Gerencia De Recursos Humanos

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos una subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

Resumen (abstract):

La investigación se encuentra enmarcada en una propuesta de salario emocional en la dirección de Talento Humano de la Gobernación del Estado Monagas para fortalecer el compromiso organizacional de sus trabajadores. Se fundamentó en una investigación de campo, en un nivel descriptivo, cuya técnica e instrumento que permitió recabar los datos fue el cuestionario. Se logró determinar que actualmente la dirección de talento humano ofrece pocos beneficios no económicos a sus empleados, es por esta razón que se propuso una serie de salarios emocionales adaptados a la institución para lograr el compromiso de sus trabajadores.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Prof. Mayor P., María Teresa	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 14.471.905
	e-mail	mmayor.udomonagas@gmail.com
Prof. López G., Yolisvet G.	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 14.939.868
	e-mail	Lopez.udomonagas@gmail.com
Prof. Cabello F., Isabel Antonia	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 15.904.599
	e-mail	icabello.udomonagas@gmail.com

Se requieren por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2.". Si el contribuidor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cédula de Identidad). La Codificación del ROL es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2024	03	13

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: Spa Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es *spa*. El código para inglés es *en*. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (*en*).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
NMOCTG_BPMY2024

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: A B C D E F G H I J K L M N O P Q
R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 _ - .

Alcance:

Espacial: _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos

Dato requerido. Ejs: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Investigación de Operaciones, Profesor Asociado, Administrativo III, etc.

Nivel Asociado con el Trabajo:

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Postdoctorado, etc.

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente el nombre del programa o departamento.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente, Núcleo Monagas

Si como producto de convenios, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el Título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CU Nº 0975

Cumandá, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC Nº 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



Comunicación que hago, a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUAPEL
Secretario



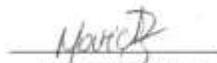
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Preaupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YOC/maruja

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 6/6

Derechos.

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II semestre 2009, según comunicado CU-034-2009): “Los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quién deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización”



Maricruz Barreto

C.I 27.299.932

AUTOR



Yohanna Carrera

C.I 22.620.485

AUTOR



PROF. María Mayor

C.I: 14.471.905

ASESOR ACADÉMICO