

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

**“Salario emocional y su relación con el compromiso organizacional en el
restaurante La Casa de Javier, Piura 2022”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autora:

Calle Jcope, Blanca Mercedes

Jurado evaluador:

Presidente :Peña Pazos, Gladys Ligia

Secretario :Ramos Flores, Francisco

Vocal :Zapata Chau, Jorge Miguel

Asesor:

Millones Coronel, José Manuel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4685-4987>

PIURA – PERÚ

2024

Fecha de sustentación: 2024/05/30

Salario emocional y su relación con el compromiso organizacional en el restaurante La Casa de Javier, Piura 2022

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

tesis.usat.edu.pe

Internet Source

3%

2

hdl.handle.net

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches

< 2%

Declaración de originalidad

Yo, José Manuel Millones Coronel, docente del Programa de Estudio de Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “Salario emocional y su relación con el compromiso organizacional en el restaurante La Casa de Javier, Piura 2022”, autor Blanca Mercedes Calle Jocopec, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 5%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (4/03/2024).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Piura, 4 de marzo de 2024.



Millones Coronel, José Manuel

DNI: 41224036

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4685-4987>



Br. Calle Jocopec, Blanca Mercedes

DNI: 73700240

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Salario emocional y su relación con el compromiso organizacional en el restaurante La Casa de Javier, Piura 2022

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la relación entre el salario emocional y el compromiso en el restaurante la Casa de Javier – Piura, 2022.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Calle JCOPE Blanca Mercedes

DNI: 73700240

DEDICATORIA

Deseo agradecer a Dios todopoderoso por su infinita misericordia, por haberme bendecida para poder lograr todo lo cual me he planteado.

A mi mamá y mi papá, por su dedicación y sacrificio día a día para que sea una mujer de bien y una profesional agradecida.

Calle JCOPE Blanca Mercedes

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestro señor Dios

Por darnos la vida y bendecirnos por seguir adelante a pesar de las adversidades, por la motivación y fuerza para cumplir nuestro objetivo.

Agradecemos a nuestros padres

Por brindarnos su amor día tras día y ser nuestro apoyo incondicional en camino a nuestras metas y objetivos.

Al profesor Millones Coronel, José Manuel

Por sus enseñanzas y guiamos para la elaboración del presente trabajo, que nos servirá en nuestra formación profesional y personal.

Calle JCOPE, Blanca Mercedes

RESUMEN

El presente proyecto de tesis se llevó a cabo en el restaurante La Casa de Javier, en la ciudad de Piura, con el objetivo principal de determinar la relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en dicho restaurante durante el año 2022. Para lograr este objetivo, se optó por un enfoque descriptivo correlacional en la investigación. Se diseñaron y aplicaron cuestionarios adaptados específicamente para este estudio, teniendo en cuenta las dimensiones clave de las variables en estudio. Se aplicó a los 30 trabajadores del restaurante, los resultados obtenidos fueron analizados minuciosamente; identificando una relación positiva y fuerte entre las dimensiones de Credibilidad, Respeto con el compromiso organizacional de los colaboradores; destacando la importancia del reconocimiento, el trato justo y la sensación de pertenencia. Sin embargo, se evidenció que la dimensión de Camaradería se relacionaba de manera más débil con el compromiso organizacional, lo que sugiere la necesidad de fortalecer las relaciones sociales y el trabajo en equipo dentro del restaurante. Concluyendo que existe una relación positiva y moderada entre el salario emocional y el compromiso organizacional, respaldada por un coeficiente de correlación de 0,647 mediante la evaluación de Rho de Spearman. Estos resultados ofrecen una perspectiva valiosa para la gerencia del restaurante, permitiendo la identificación de áreas de oportunidad para mejorar el ambiente laboral y el compromiso de sus colaboradores.

Palabras clave: Salario emocional, compromiso organizacional, dimensiones.

ABSTRACT

The present thesis project was conducted at La Casa de Javier restaurant in the city of Piura, with the main objective of determining the relationship between emotional salary and organizational commitment in said restaurant during the year 2022. To achieve this objective, a descriptive correlational approach was chosen for the research. Specifically designed questionnaires were developed and administered to the 30 restaurant employees, taking into account the key dimensions of the variables under study. The obtained results were meticulously analyzed, identifying a positive and strong relationship between the dimensions of Credibility, Respect, and organizational commitment among employees, highlighting the importance of recognition, fair treatment, and a sense of belonging. However, it was evident that the dimension of Camaraderie was weakly related to organizational commitment, suggesting the need to strengthen social relationships and teamwork within the restaurant. In conclusion, there exists a positive and moderate relationship between emotional salary and organizational commitment, supported by a correlation coefficient of 0.647 through Spearman's Rho evaluation. These results offer valuable insights for the restaurant management, allowing the identification of areas of opportunity to improve the work environment and the commitment of its employees.

Keywords: Emotional pay, organizational commitment, dimensions.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| AGRADECIMIENTO | vi |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRACT | viii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | ix |
| ÍNDICE DE TABLAS | xi |
| I. INTRODUCCIÓN | 12 |
| 1.1. Formulación del Problema | 12 |
| 1.1.1. Realidad problemática..... | 12 |
| 1.1.2. Enunciado del problema | 15 |
| 1.2. Justificación | 15 |
| 1.3. Objetivos | 16 |
| 1.3.1. Objetivo general..... | 16 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 16 |
| II. MARCO DE REFERENCIA | 17 |
| 2.1. Antecedentes | 17 |
| 2.1.1. A nivel internacional | 17 |
| 2.1.2. A nivel nacional..... | 19 |
| 2.1.3. A nivel local..... | 21 |
| 2.2. Marco teórico | 23 |
| 2.3. MARCO CONCEPTUAL | 31 |
| 2.4. Hipótesis | 32 |
| 2.5. Variables | 34 |
| III. MATERIAL Y MÉTODOS | 36 |
| 3.1. Material | 36 |
| 3.1.1. Población..... | 36 |
| 3.1.2. Marco muestral | 36 |
| 3.1.3. Unidad de análisis | 36 |
| 3.1.4. Muestra | 36 |
| 3.2. Métodos | 36 |
| 3.2.1. Diseño de contrastación | 36 |
| 3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos..... | 37 |
| 3.2.3. Procesamiento y análisis de datos | 38 |

| | |
|---|-----------|
| IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 40 |
| 4.1. Presentación de resultados..... | 40 |
| 4.3. Discusión de resultados | 48 |
| CONCLUSIONES..... | 56 |
| RECOMENDACIONES..... | 57 |
| REFERENCIAS | 58 |
| ANEXOS | 65 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Relación entre salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante La casa de Javier, Piura 2022 | 41 |
| Tabla 2 Relación de la dimensión Credibilidad con el Compromiso Organizacional..... | 42 |
| Tabla 3 Relación de la dimensión Respeto con el Compromiso Organizacional. | 43 |
| Tabla 4 Relación de la dimensión Orgullo con el Compromiso Organizacional. ... | 44 |
| Tabla 5 Relación de la dimensión Imparcialidad con el Compromiso Organizacional..... | 45 |
| Tabla 6 Relación de la dimensión Camaradería con el Compromiso Organizacional..... | 46 |
| Tabla 7 Relación entre salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante La casa de Javier, Piura 2022 | 47 |

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

Actualmente, las compañías están en constantes cambios, y se están esforzando en implementar actividades que logren marcar la diferencia dentro de su rubro. Estos giros que se dan en las diferentes organizaciones, repercuten en un ambiente laboral lleno de estrés, donde el sujeto afectado de forma directa es el colaborador. Más del 80% de los trabajadores han presenciado un cuadro de estrés al menos una vez en su vida, produciendo un efecto negativo en la parte personal, profesional y emocional (Factorial, 2022). Por ende; a raíz de estos cambios, las empresas para atraer y mantener a sus talentos, deben ayudarlos a identificar y desarrollar nuevas aptitudes; ya que, el desarrollo de habilidades generaría el incremento de confianza e identidad en los trabajadores para con su organización, cayendo toda la responsabilidad en brindar un buen salario emocional.

En Perú, esta situación no es ajena, el estrés laboral se ha comenzado a considerar como epidemia silenciosa, donde más de 70% de peruanos presentó actitudes como: ausentismo laboral, retrasos en la conclusión de sus actividades, tardanzas en el día a día, escasa participación, desmotivación (ENAE, 2021). El estrés laboral año a año presenta un comportamiento en creciente, convirtiéndose en un campo de interés, tras investigaciones se ha determinado que son condiciones de trabajo relacionadas estrechamente con la empresa; intensidad de trabajo, desconsideraciones, tiempos incontrolables, tratos injustos,

futuro inseguro; en conclusión, son lineamientos de trabajo que no permiten al colaborador un crecimiento, aprendizaje, autonomía; dificultando el desarrollo de seres sociales y creativos.

A nivel local, se ha percibido que el 86% dejó sus puestos de trabajo por el mal liderazgo y la carencia de relación con sus superiores directos y lo que recomiendan los expertos es capacitar y potenciar al talento (Emprender, 2019). Ante esta situación, se ha comenzado a investigar, de qué manera se podría revertir esa situación; estas variables son muy importantes dado que dan pie al cambio, si bien es cierto el salario emocional está ligado a factores no económicos que brinden al colaborador satisfacción; por ende, conocer a nuestro talento de manera profesional y personal, ayudaría a la entidad a insertar estrategias que incrementen el salario emocional y generar una afinidad psicosocial, personal y profesional con su empleador llevándonos a iniciar un compromiso persona-empresa.

La casa de Javier, se inicia como proyecto familiar en el año 2004, identificado con RUC: 1006529025, con fines de alquilar su local para eventos: fiestas de promoción, matrimonios, fiesta cóctel, entre otros; sin embargo, en el año 2020 tuvo que cerrar su negocio, tras el dictamen que dio el gobierno nacional. Una caída muy grande para ese sector. En el año 2021 vuelve su reapertura, ahora ya, como restaurant campestre y los días domingos como peña, actualmente cuenta con 30 colaboradores: en atención al cliente, 8; encargados de caja, 2; en cocina, 4 cocineros y 4 ayudantes; delivery/repartidores 5; en la parte

administrativa, 4 y gerencia, 1 y 2 en seguridad. Está ubicado en Carretera Los Ejidos Km 1, Piura.

La casa de Javier, ha percibido que su personal presenta problemas en cuanto a los incentivos no económicos, conversando un poco con los trabajadores se logró percibir la carencia del reconocimiento personal; por ejemplo, en los días de mayor afluencia (viernes, sábados y domingos) los cocineros se esfuerzan más y lograr sacar los pedidos a tiempo. En cuanto al lugar de trabajo, si bien es cierto el lugar es amplio, no obstante, los roles no están bien definidos. Dentro del desarrollo profesional, los colaboradores se sienten estancados sin visión a crecimiento y optan por renunciar. Así mismo desarrollar actividades en equipo, nos comentan que falta fomentar relaciones interpersonales, ya que se les dificulta en lograr un objetivo muy simple, como la atención de un pedido. En perspectiva global, la empresa cuenta con personal poco motivado, poco productivo, carencia de proactividad y sobre todo la falta de identidad, de compromiso con los objetivos trazados por el restaurante. Por lo que se busca conocer el grado de relación del salario emocional y el compromiso organizacional, para tomar decisiones frente a ello y poder contribuir a que se revierta la situación.

Se espera que esta investigación logre una gran aportación, donde el resultado que se obtenga del salario emocional y el compromiso organizacional sobre su relación aplicado en La casa de Javier en Piura,

202

2; sea tomada por gerencia y comiencen a evaluar su situación actual para que de esa manera puedan tomar una decisión respecto a la calidad laboral que se está brindado.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en el restaurante la Casa de Javier – Piura, 2022?

1.2. Justificación

- Teórica:

Se contempla a través de la búsqueda intensiva de teorías vinculadas con las variables de la investigación que son salario emocional y compromiso organizacional; estipulando que la primera incide en la segunda, razón por la cual serviría como base para tomar decisiones empresariales y como posible justificación para otros estudios. Los autores cuyas teorías se están basando en este estudio son: Montalvo (2018) y para la segunda variable, el estudio de Meyer y Allen (2017).

- Práctica:

La investigación tiene mayor relevancia en la gestión administrativa de la Casa de Javier, ya que su aporte se aprovechará en tomar medidas al interior de ella y evitar que su personal opte por buscar otras oportunidades y evitar el desperdicio de tiempo y dinero en reclutar nuevos talentos.

- Metodológica:

La investigación estará utilizando un instrumento basado en dimensiones e indicadores para cada una de las variables. Para la variable Salario emocional se considerará el modelo creado por Minchán; el cual se analizó y se adaptó a la realidad de La casa de Javier. Y será validado por tres jueces expertos en la especialidad.

Finalmente, el estudio se llevará a cabo con el esquema exigido por la Universidad Privada Antenor Orrego.

- Social:

Se analiza el futuro de la mejora en cuanto a la satisfacción, motivación e identidad de los colaboradores, promoviendo programas idóneos que logren el objetivo trazado, ya que los mismos aseveran ser el sostén de sus familias.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en el restaurante la Casa de Javier – Piura, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre la dimensión Credibilidad con el compromiso organizacional.
2. Determinar la relación que existe entre la dimensión Respeto con el compromiso organizacional.
3. Determinar la relación que existe entre la dimensión Orgullo con el compromiso organizacional.
4. Determinar la relación que existe entre la dimensión Imparcialidad con el compromiso organizacional.
5. Determinar la relación que existe entre la dimensión Camaradería con el compromiso organizacional.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Ávila (2021), nos muestra su tesis *El Salario Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los servidores públicos del área administrativa de EMAPAL EP*. Tesis de grado de magíster en Gestión de Talento Humano. Dentro de su investigación aplicó instrumentos como: cuestionario de Satisfacción laboral S21/26 y la tabulación del programa SPSS. Demostrando una existencia entre los componentes del salario emocional con los componentes de la satisfacción laboral, dentro de los componentes más resaltantes fueron aquellas actividades que engloban la autonomía del personal y su desarrollo, así como las de conseguir nuevos retos y un reconocimiento dentro de su entorno y obtener un status.

Esta tesis contribuye en la investigación al proporcionar un alcance de los componentes del salario emocional de mayor incidencia en los colaboradores.

También se encontraron informes realizados en Colombia como el de Monsalve, et al. (2021) cuyo objetivo fue determinar la importancia de las prácticas de alto rendimiento sobre el compromiso organizacional que puede generar en los trabajadores de una empresa colombiana. La investigación fue de tipo cuantitativa, correlacional, no experimental y corte transversal. Dicha investigación se desarrolló a través de una encuesta que se aplicó a ciento y once colaboradores. Al culminar el estudio se pudo determinar una alta implicancia de

dichas prácticas sobre la dimensión afectiva y normativa del compromiso; sin embargo, respecto a la relación que se obtuvo frente al compromiso de continuidad, hubo una negativa, es decir, no se encontró la misma relación.

Este estudio es importante para la investigación que se ha realizado, dado que, brinda conocimiento sobre la implicancia que se tiene sobre las tres dimensiones del compromiso organizacional: afectiva, normativa y de continuidad.

Sobre salario emocional también se encontró información en la publicación de Espinoza y Toscano (2020); desarrollada en México, cuyo objetivo fue analizar literariamente los beneficios que trae consigo al llevar a cabo la aplicación de un salario emocional efectivo. Este estudio tuvo una metodología donde se realizaron consultas a diferentes artículos de investigación académica, revistas científicas y motores de búsqueda interdisciplinarios; luego, se procedió a escoger los de mayor relevancia, seguido, se agruparon por similitud y convergencias. Tras culminar se obtuvo la importancia de usar en las empresas el salario emocional como gran contribuyente del rendimiento y la motivación en el colaborador; así mismo, se aprecian los impactos positivos del salario emocional en la fidelización y satisfacción del colaborador.

Este estudio añade valor dentro del enfoque literario en esta investigación, ya que la alta implicancia del salario emocional en una empresa, genera un impacto positivo.

2.1.2. A nivel nacional

La investigación realizada por Canma y Santos (2022), fue titulada *Salario emocional y compromiso organizacional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte, 2022*. Efectuó este estudio para alcanzar el título de licenciado, el objetivo base del estudio fue determinar si existe o no una relación entre las variables mencionadas. Tras recabar y realizar el análisis de datos (a través de un cuestionario creado por Minchán, y otro por Meyer, Allen y Smith); tal información se llevó al programa SPSS. Determinando así, la existencia directa y con una significancia alta entre las variables estudiadas. Lo que expone que, a mayor salario emocional dentro de una empresa, el compromiso organizacional crecerá también.

La investigación es importante porque posee las mismas variables elegidas para la presente investigación y permite recoger con mayor detalle las teorías de salario emocional, así como la variable de compromiso organizacional.

Tras la investigación de Guerrero (2023), titulada *Relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en asesores de negocios de la zona 2 de una institución financiera*. Para optar el grado de maestro en Formación Directiva y Gobierno de las Personas. Su investigación tuvo como finalidad determinar la relación existente entre sus variables de estudio; se llevó a cabo a través de un enfoque cuantitativo y nivel correlacional; siendo el estudio tipo aplicado y diseño no experimental transversal. La población está conformada por 140 asesores de negocios, a quienes se les aplicó una encuesta con

escala de marcación tipo Likert. Como resultado se obtuvo que la relación entre el salario emocional y los componentes del compromiso organizacional es moderadamente alta; es decir que, a mayor nivel de salario emocional desarrollado por la empresa hacia los colaboradores, habrá un mayor compromiso organizacional de ellos con la empresa; así mismo, se obtuvo que el componente de continuidad es el más resaltante y que el componente afectivo es el de menor impacto para los colaboradores en estudio.

Esta investigación se suma a las de importancia dado que, las variables están ligadas a la de la investigación presentada, además, el estudio se ha desarrollado en un restaurante, al igual que las dimensiones; lo que facilita la recopilación detallada de las teorías sobre las dos variables que se están investigando.

Para Martínez y Montañez (2021) con su investigación titulada *Salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante Tokio Trujillo, 2021*. Para poder obtener el título profesional. La tesis se condujo a través del tipo correlacional, la muestra fue formada por 46 colaboradores evidenciando así la relación entre las variables de estudio, determinando que existe un nivel medio de salario emocional, a través de una relación entre dimensiones, destacando la credibilidad, orgullo y respeto.

Esta investigación se suma a las de importancia dado que, las variables están ligadas a la de la investigación presentada, además, el estudio está desarrollado en un restaurante, al igual que las

dimensiones; permitiendo recoger con mayor detalle las teorías de las dos variables que estoy investigando.

2.1.3. A nivel local

Rodríguez (2018) nos presenta su investigación *El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre Año- 2018*. Con fines de lograr su grado de Maestra en Gestión Pública. El estudio fue llevado a cabo con una metodología de tipo descriptivo correlacional. Encontrando una significancia baja entre las variables en estudio; sin embargo, esta sirvió para señalar que se debería trabajar dentro de la organización para incrementar la eficiencia en el desarrollo del trabajo por parte de los involucrados.

Esta investigación también fue importante por abordar la variable independiente de la presente investigación y por centrarse en la importancia del desarrollo de la eficiencia del talento.

Vásquez (2018) realiza un estudio denominado; *Salario emocional y compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A. Sucursal Open Plaza Trujillo, 2018*; investigación para lograr el título de licenciado en la Universidad César Vallejo. Se trazó como lineamiento base Establecer la correlación entre sus dos variables. Donde usó cuestionarios idóneos para recolectar la información precisa. Tras el análisis de los datos, se precisó que la correlación es directa y existente entre las variables, con una moderación positiva, donde el incremento positivo de una variable, incidirá de la misma forma en la otra.

El estudio presentado, está proporcionalmente ligado al que se está desarrollando, con las mismas variables y con el mismo objetivo. Instruyéndonos que, dependiendo de la mejora o deterioro del salario emocional dentro de la organización, el compromiso se verá afectado positiva o negativamente.

En el estudio realizado por Ortiz (2021). Titulado *Salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador- 2020*. Con el fin de lograr su grado de Magíster en Administración en Negocios. Como objetivo base, Ortiz se traza determinar la existencia de una relación entre sus variables en estudio. Para lograrlo recabó información en base a entrevistas dirigidas al gerente de la sucursal, así como un cuestionario, determinó la existencia de relación de las variables a través de dimensión desempeño con dimensión realización personal; así como, la dimensión ambiental e involucramiento laboral, de igual forma la compensación no monetaria y la de comunicación; todas con nivel de correlación positivo.

El estudio permitió evaluar la incidencia la importancia de la compensación no monetaria, y otras dimensiones, las cuales están directamente relacionadas con las que se abordarán en la presente investigación. De allí la importancia y su utilidad.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Salario emocional:

El concepto de salario emocional puede describirse de diferentes maneras. Una de las formas, la más común para mí es; Rocco (2009) quien lo define como aquellos factores que no tienen vínculo con el sueldo económico, sino que se refiere a factores que logren incrementar la satisfacción de los empleados y así consolidar alianzas que garanticen una permanencia en la entidad. Respaldando esta afirmación Temple (2007) para ella también el Salario no está relacionado con lo monetario, sino que son las razones por la que la persona desarrolla sus actividades con el mejor ánimo, y dichas razones son esencial para lograr una comodidad, un compromiso con su trabajo y que sus miras de crecimiento se alineen a los de la empresa. Gay (2006) también lo define de esa manera, pero añadiendo que tal retribución se da a partir de la aportación laboral que realiza para la organización.

Además, se encontraron definiciones con enfoques empresariales, aquí tenemos a Gómez (2011), lo identifica como aquella diferencia que puede ofrecer la organización a sus empleados y que hará resaltar dentro de su rubro, marcando así un paso adelante para su competencia. Y Betancur, Gil y Quintero (2018) nos aseveran que, debe ser inmerso desde la planeación estratégica que emprende, además, que un objetivo organizacional logre convertirse en política para que se genere satisfacción, motivación al efectuar sus actividades. (Kluwer, 2014) nos brinda una visión ligada al éxito que

podría obtener una organización, donde la fuente de permanencia de cada uno de sus colaboradores no se mide a través de una mayor remuneración económica, sino que la aplicación de nuevas estrategias de captación, retención y fidelización de los talentos, las cuales se generan estímulos emocionales, dando inicio al cambio prevalecido para el desempeño del talento y así asegurar resultado de éxito para la entidad.

También, con enfoque propositiva y/o de capacidad por parte de talento; para Huete (2003) su definición va más por la capacidad que tiene la persona de determinar que está siendo bien pagada por el esfuerzo que está realizando y que repercute en una satisfacción, pero no de manera económica. A esta se le suma Guzmán (2018), donde la expone también como la capacidad con la que cuenta el colaborador para elegir acorde con sus requerimientos personales y/o profesionales, si la compensación que brinda la empresa lo retribuye.

2.2.1.1. Dimensiones

Tras una recolección de información, se encontraron cinco dimensiones que nos permitirán conocer más a fondo el salario emocional. (Great Place to Work, 2014 et.al. Rodríguez, 2018)

Credibilidad

Se da por un trabajo llevado de la mano: jefe – colaborador, poniendo en práctica aquella comunicación eficaz, para que el colaborador logre captar la idoneidad necesaria. Dentro de este esquema se debe brindar el conocimiento y los recursos (aptitudes) necesarios para que el talento humano logre

satisfacción al realizar sus responsabilidades (del punto de vista de la aplicación del conocimiento); con miras a que los trabajadores logren incrementar sus habilidades y conocimientos para alcanzar cada uno de los planes estratégicos trazados dentro de la organización.

Respeto

Relaciona brindar un trato óptimo con un lugar idóneo, excelente infraestructura, los materiales y/o utensilios para la ejecución de sus tareas, la capacitación constante; de esa forma se espera la máxima productividad por parte del talento. Incluso, el empezar a dar reconocimientos por la dedicación que muestran repercutirá en tener a una persona feliz, segura y fidelizada.

Imparcialidad

Está ligada a la justicia que brinda la organización a través de la valoración de la persona y que ellos lo sientan, donde los beneficios económicos y los reconocimientos laborales sean igualitarios. Fomentando la independencia en el desarrollo de una línea de carrera a los merecedores para evitar apelaciones.

Orgullo

Se presenta a través de la interacción colaborador-empresa y en las afectaciones que habrá después de los logros obtenidos.

Camaradería

Se toma en cuenta aquel vínculo que ha logrado establecer cada colaborador con el empleador, ya que el nivel de unión

será pieza fundamental para ciertas decisiones que definirán hacia dónde estaría yendo la organización.

2.2.1.2. Beneficio

En los países potencia, las empresas que han logrado éxito, son aquellas que aplicaron estrategias para captar y retener a los profesionales de talla alta; donde a cada uno de sus talentos los toman como socios del negocio, mas no como un empleado como tal. Dado que de esta forma no solo hay un contrato monetario, sino que inicia un contrato “psicológico”, porque se concluyó que, de esta manera de minimizar los índices de estrés, y son más productivos, equilibrando de esa manera lo laboral con lo personal. (ENAE, 2021). Entonces, tener una empresa donde se aplique de manera correcta el salario emocional, nos brindaría los siguientes beneficios: la fidelización de los talentos, alineado a personas que valoran los beneficios intangibles; reafirma su compromiso dentro de cada uno de los objetivos trazados por la empresa; da inicio la identidad para con su organización. Dentro de una mirada holística el salario emocional logra tener un impacto positivo dentro del orgullo de pertenencia, flexibilizando la organización, haciéndola altamente competitiva.

2.2.1.3. Clases de Salario emocional

Dentro de la investigación que realiza González (2010) citado en Barrón (2020), nos explica cuatro tipos de Salario emocional, básicamente se trata de retribuciones fuera de lo económico:

Retribución estándar

Son todos los componentes de la remuneración total que no están incluidos en el salario bruto. Consiste en la compensación no fija que la entidad otorga al colaborador en casos especiales; como: cumpleaños, pérdida de un familiar, entre otros.

Retribución por beneficios sociales

Toda retribución, que representa aporte para el talento para con su entorno, dentro de estos están los seguros vehiculares, seguros de salud, planes de educación para su familia y sin dejar atrás la continua capacitación y actualización del personal.

Retribución de consolidación

Es usado como un incremento salarial, no obstante, estos son parte de un esquema estratégico para impactar emocionalmente, de manera que se logre una tolerancia con sus horarios, sentir armonía laboral, entre otros.

Retribución emocional

Las diferentes estrategias que la empresa predispone para los colaboradores como motivación, ambientes óptimos, sinergia,

entre otros; y que éstos las gozan dependiendo su predisposición.

2.2.1.4. Factores que inciden en el Salario emocional

Dentro de la investigación que realiza Bonilla (2014) recuperado en Rodríguez (2018); nos indica 5 factores:

- Oportunidad de desarrollo: Engloba todo tipo de aprendizaje que existan para el talento, además, la importancia de brindar una línea de carrera.
- El balance de vida: nos especifica una flexibilidad organizacional, también los talleres de salud y familiares, espacios de esparcimiento, asesorías de recreación.
- El bienestar psicológico: generar entes autónomos, con ansias de retos y de dejar huella dentro de su entorno.
- El entorno laboral: el inicio de un clima familiar, donde todos remen hacia un mismo sentido y el conocer la importancia del compañerismo.
- La cultura laboral: cimentar el interés del compromiso en los empleados para con su trabajo, dando inicio a un colaborador proactivo, con ganas de fomentar mejoras.

2.2.2. Compromiso organizacional

Dentro de las teorías encontradas, podemos hablar de un vínculo emocional entre dos entes; Meyer y Allen (2017), lo denominan como el vínculo que logra crear la empresa con los trabajadores, tras la expresión de emociones generadas por el talento al formar parte de

esta. Desde ese punto se vista, el compromiso organizacional se vuelve de mucha importancia dado que decidiría continuar o desistir de su cargo dentro de la organización. Además, al compromiso lo relacionan como el grupo de interacciones que realizan los colaboradores dentro de las instalaciones, de manera personal e interpersonal, bajos estos estímulos se verá influenciada la identidad de la persona. (Chiavenato, 2009).

Desde el punto de vista de lograr objetivos, de encaminar a la organización tenemos a Díaz y Paz (2007), donde lo determinan a través del direccionamiento de la empresa, estableciendo los intereses de ambas partes y compenetrados en un esquema para desarrollar de manera notable los objetivos de la organización.

Finalmente la determinación que tiene el talento humano, tomando la definición que brinda Davis y Newstrom (2003), nos lo muestran como la satisfacción y/o sentir de las personas dentro de la organización; además de la identidad y la fraternidad que han creado con la misma, se asegurará que el colaborador tiene compromiso organizacional a través de la predisposición, voluntad, esfuerzo, y las diferentes aptitudes que presenta tras la realización de las actividades y las ganas de mantenerse y crecer con la empresa.

2.2.2.1. Dimensiones

Un análisis exhaustivo de información, se encontraron tres dimensiones, las cuales vinculan persona – empresa. (Meyer y Allen, 2017).

Compromiso afectivo

Está vinculado con aquella relación emocional que logra crear cada uno de los trabajadores con la organización; esto se da a través del logro de cumplimiento de sus necesidades y/o carencias de pertenencia; y fundamental, cubrir sus expectativas, así como realizar un goce en su estancia dentro de la empresa. Se afirma que quienes logran vincularse con este tipo de compromiso, sentirán deleite con su trabajo y por ende se identificarán con esta. Además, dentro del desarrollo de las actividades, incurrirá en vincular estimas personales. Repercutiendo en una comodidad y desarrollo de experiencias personales y profesionales, incrementando así la plenitud del compromiso por parte de los empleados.

Compromiso de continuidad

Los factores que están inmersos en la decisión del colaborador al querer retirarse de la organización y al dar una mirada holística, se dará cuenta de la escasez de puestos laborales similares al que se encuentra, es decir, nuestro colaborador replanteará su decisión dado que aquellos factores son: tiempo, y dinero, los cuales ya invirtió en su organización. Entonces él al indagar y hacer una comparación, se inclinará por seguir en su puesto y de esta forma se reafirmará la conservación de su puesto.

Compromiso normativo. Este tipo de compromiso está relacionado con la acción de ejecutar cada responsabilidad estipulada por la empresa, añadiendo los sentimientos que ha

creado con la empresa porque ésta cubrió sus necesidades. Relacionando así, a esta dimensión con emociones y lealtad que adquiere el trabajador con la empresa gracias a las oportunidades y nuevos retos que esta le ha brindado y crea en él un sentimiento de traición al pensar en una renuncia.

2.2.2.2. Importancia del Compromiso organizacional

Dentro de una organización, el compromiso organizacional logra un papel importante, ya que está vinculado directamente del nivel de deber que logra experimentar cada uno de los empleados, cuando se trata de lograr cumplir el objetivo designado, de lograr la misión ya estipulada, y el deber de qué el haría para que la empresa mantenga un desarrollo óptimo, y como deber de él mismo, seguir dentro de la entidad (Davis y Newstrom, 1999).

Es importante también, porque es visto como estrategia de dirección del recurso humano, de lograr la conexión empleado-puesto de trabajo y la fidelización. De esta manera se asegura colaboradores partícipes y con miras de mantenerse por más tiempo en su ambiente laboral (Cruz, 2017).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

- Salario emocional

“Es el englobe de aquellos beneficios intangibles que brinda la empresa a su personal de manera que refuerce la remuneración económica, y para generar en los colaboradores alianzas de fidelidad, de compromiso hacia la organización.” (Montalvo, 2018)

- **Compromiso organizacional**

“Aquel vínculo que logra crear la empresa con los trabajadores, tras la expresión de emociones generadas por el talento al formar parte de esta. Desde ese punto de vista, el compromiso organizacional se vuelve de mucha importancia dado que decidiría continuar o desistir de su cargo dentro de la organización.”. (Meyer y Allen, 2017)

- **Compromiso afectivo**

Apego emocional persona-empresa, donde el colaborador toma la decisión de continuar dentro de la entidad a través del alto nivel afectivo que ha logrado cimentar. (QuestionPro, 2022).

- **Compromiso de continuidad**

El empleado piensa que abandonar la organización sería muy dificultoso, dado que ya ha realizado inversiones como energía, tiempo, conocimientos y ya ha creado un vínculo emocional (QuestionPro, 2022).

- **Compromiso normativo**

Nivel de lealtad y obligación por parte del empleado por permanecer en la organización (QuestionPro, 2022).

2.4. Hipótesis

H1: Existe una relación directa significativa entre salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante La Casa de Javier Piura, 2022.

H0: No existe una relación directa significativa entre salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante La Casa de Javier Piura, 2022.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------|---|---|---------------|----------------|--------|-----------------------|
| SALARIO EMOCIONAL | (Montalvo, 2018) Engloba a los beneficios intangibles que brinda la empresa a su personal de manera que refuerce la remuneración económica y genere en los colaboradores alianzas de fidelidad y de compromiso hacia la organización. | El salario emocional fue medido a través de un cuestionario aplicado al personal de La Casa de Javier - Piura; para conocer las dimensiones: credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería . (Montalvo, 2018) | Credibilidad | Comunicación | 1 | Ordinal |
| | | | | Eficaz | 2 | |
| | | | | Conocimiento | 3 | |
| | | | Respeto | Trato | 4,5,6 | |
| | | | | Reconocimiento | 7 | |
| | | | Imparcialidad | Justicia | 8,9,10 | |
| | | | | Independencia | 11,12 | |
| | | | Orgullo | Interacción | 13,14 | |
| | | | Camaradería | Vinculación | 15 | |
| | | | | Participación | 16 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|---|---|--|--|----------------|-----|-----------------|---|-------------|---|-----------|---|---------|---|------------|----------|---------|
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | Es el vínculo entre la empresa y los trabajadores, tras la expresión de emociones generadas por el talento al formar parte de esta. Desde ese punto de vista el compromiso organizacional se vuelve de mucha importancia dado que decide en continuar o desistir del cargo dentro de la organización. (Meyer y Allen. 2017) | El compromiso organizacional fue medido a través de un cuestionario aplicado al personal de La Casa de Javier - Piura; para conocer las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. (Meyer y Allen. 2017) | Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso Normativo | <table border="1"> <tr> <td>Identificación</td> <td>1,2</td> </tr> <tr> <td>Involucramiento</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Oportunidad</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Necesidad</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Lealtad</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Obligación</td> <td>7.8.9.10</td> </tr> </table> | Identificación | 1,2 | Involucramiento | 3 | Oportunidad | 4 | Necesidad | 5 | Lealtad | 6 | Obligación | 7.8.9.10 | Ordinal |
| Identificación | 1,2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Involucramiento | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Oportunidad | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Necesidad | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lealtad | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Obligación | 7.8.9.10 | | | | | | | | | | | | | | | | |

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Según Lepkowski, la población “Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.” (Citado por Hernández, 2014, p.174). La población estaría formada por los 30 trabajadores de La Casa de Javier, Piura

3.1.2. Marco muestral

La información obtenida a través del personal que labora para La Casa de Javier, 2022.

3.1.3. Unidad de análisis

Es cada trabajador del restaurante La Casa de Javier, Piura.

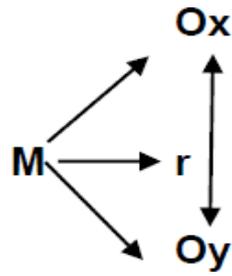
3.1.4. Muestra

La muestra de esta investigación está determinada por la cantidad que se estipula en la población, debido a que ésta es pequeña.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

La presente investigación es diseño descriptivo correlacional. Busca demostrar la relación que existe entre la variable: salario emocional y la variable: compromiso organizacional, en los trabajadores de La Casa de Javier en Piura.



M = Muestra de la población.

O1 = Salario Emocional

R = Relación.

O2 = Compromiso organizacional

Donde:

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Técnica

Encuesta: Hernández (2014, pág. 217), “Son medios utilizados para recolectar información, entre los que destacan la observación, entrevista y encuesta”. Para esta investigación, haré uso de la observación. Además, se incurrirá en la entrevista, esta técnica me ayudará a recabar información para determinar la situación actual del restaurante La Casa de Javier.

Instrumento

Cuestionario: “Recurso usado por el investigador para registrar información” (Hernández, 2014, p. 199). Dentro de este estudio emplearé como instrumento principal el Cuestionario. Para la primera variable se ha preparado el Cuestionario N°1: Salario Emocional y para la segunda variable el Cuestionario N°2: Compromiso Organizacional. Estos instrumentos se constituyen; el primero, por 16 preguntas y el segundo por 10 preguntas.

Validez

“Refiere al grado que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (Hernández, 2014, p. 200). Al considerar los intereses de esta investigación, se considera: Cuestionario de Salario emocional y Cuestionario de Compromiso Organizacional; los cuales serán evaluados a través de la validez de contenido por juicio de expertos, permitiendo que los ítems de los instrumentos, tengan el dominio específico de contenidos de los indicadores que se medirán.

Confiabilidad

“Es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (Hernández, 2014, p. 200). Para determinar la confiabilidad de los instrumentos construidos para la obtención de datos para esta investigación, como: Cuestionario de Salario Emocional y Cuestionario de Compromiso Organizacional. Se recalca que las preguntas se analizarán cuantitativamente y realizando un cálculo del coeficiente de fiabilidad estadístico a través del programa SPSS.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

“Recurso usado por el investigador para registrar información” (Hernández, 2014, p. 199). Para esta investigación se aplicará un cuestionario N°1, para la primera variable, con fines de conocer el salario emocional que se da dentro del restaurante; en cuanto a la segunda variable se aplicará también un cuestionario N°2, donde se especificará el grado de compromiso organizacional.

Obtención de datos

La población es pequeña y de fácil acceso, por lo cual la muestra de donde se obtendrá la data será el total de la población, esto me permitirá recoger información sobre las variables en estudio, las mismas que serán facilitadas por el gerente del restaurante La Casa de Javier.

Análisis Descriptivo

La data recolectada a través de los cuestionarios será tabulada y analizada mediante el programa estadístico IBM SPSS Statistics 25; con el cual se evaluará la información y se formularán tablas y gráficos para tener una mejor síntesis de información.

Análisis Inferencial

A través del programa estadístico IBM SPSS Statistics 25, la data recopilada en los cuestionarios aplicados, se sometieron a la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, esta prueba se escogió debido al tamaño de la población.

Según la investigación realizada por Martínez, 2009; sobre el coeficiente de correlación de los rangos de Spearman, nos expresan diferentes escalas de interpretación, de las cuales hemos tomado la escala4, debido a que es la que mejor describe el análisis de las variables.

Escala 4:

| Rango | Relación |
|--------------|-------------------------|
| 0 – 0,25 | Escasa o nula |
| 0,26 – 0,50 | Débil |
| 0,51 – 0,75 | Entre moderada y fuerte |
| 0,76 – 1,00 | Entre fuerte y perfecta |

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

La validación del cuestionario la realizaron los siguientes Mg. Efraín Chuecas, Mg. Fernando Reyes y el Mg. José Castillo; el cuestionario consta de 16 preguntas para la variable: salario emocional, y para compromiso organizacional, de 10 preguntas. Cada grupo responde a indicadores seleccionados para cada dimensión, para ello he aplicado la escala de Likert para obtener respuestas, con la siguiente escala: siempre, 5; casi siempre, 4; a veces, 3; casi nunca, 2; nunca, 1. El objetivo principal que he considerado en esta investigación debe lograr, determinar la relación existente entre el salario emocional y el compromiso en el restaurante la Casa de Javier – Piura, 2022. A través de la aplicación de un cuestionario, el cual fue aplicado durante el mes de abril 2023, los resultados que obtuve reflejan las opiniones de los colaboradores del restaurante, respecto a cada una de las dimensiones. Por consecuencia dan respuesta a los objetivos planteados y se presentarán a continuación:

Objetivo General:

Determinar la relación entre el salario emocional y el compromiso en el restaurante la Casa de Javier – Piura, 2022

Tabla 1

Relación entre salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante

La casa de Javier, Piura 2022.

| | | SALARIO EMOCIONAL | COMPROMISO ORGANIZACIONAL |
|---------------------------|------------------|-------------------|---------------------------|
| | Coeficiente | | |
| | de | 1.000 | ,647** |
| SALARIO EMOCIONAL | correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | | 0.00 |
| Rho de Spearman | N | 30 | 30 |
| | Coeficiente | | |
| | de | ,647** | 1.000 |
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | 0.00 | |
| | N | 30 | 30 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se aprecia en la tabla 1 que la variable salario emocional con la variable compromiso organizacional, guardan una relación positiva moderada, al obtener una significancia de 0.000 ($p < 0,05$) y un Rho de Spearman de 0.647 lo cual significa que al mejorar el salario emocional de cada uno de los colaboradores cumple un rol importante ya que incrementa de manera moderada su compromiso organizacional con el restaurante La Casa de Javier. Logrando así un equilibrio entre personal-empresa, así como el logro de metas establecidas.

Objetivo específico 01:

Determinar la relación entre de la dimensión Credibilidad con el Compromiso Organizacional de los trabajadores del restaurante La Casa de Javier.

Tabla 2

Relación de la dimensión Credibilidad con el Compromiso Organizacional.

| | | Credibilidad | Compromiso organizacional |
|----------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|
| | Credibilidad | Coeficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,788** |
| Rho de | | N | 0.00 |
| | | | 30 |
| Spearman | Compromiso organizacional | Coeficiente de correlación | ,788** |
| | | Sig. (bilateral) | 1.000 |
| | | N | 0.00 |
| | | | 30 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se aprecia en la tabla 2 que la dimensión credibilidad de la variable salario emocional con la variable compromiso organizacional, guardan una relación positiva fuerte, al obtener una significancia de 0.000 ($p < 0,05$) y un Rho de Spearman de 0.788 lo que significa que, al mejorar la credibilidad de los directivos, es decir, mantener líderes en puestos claves que brinden calidad laboral, incrementa de manera fuerte el compromiso organizacional de los colaboradores de La Casa de Javier.

Objetivo específico 02:

Determinar la relación entre de la dimensión Respeto con el Compromiso Organizacional de los trabajadores del restaurante La Casa de Javier.

Tabla 3

Relación de la dimensión Respeto con el Compromiso Organizacional.

| | | | Respeto | Compromiso organizacional |
|----------|---------------------------|-----------------------------|---------|---------------------------|
| | Respeto | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,777** |
| Rho de | | Sig. (bilateral) | | 0.00 |
| | | N | 30 | 30 |
| Spearman | Compromiso organizacional | Coefficiente de correlación | ,777** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.00 | |
| | | N | 30 | 30 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se percibe en la tabla 3 que la dimensión respeto de la variable salario emocional con la variable compromiso organizacional, guardan una relación positiva fuerte, al obtener una significancia de 0.000 ($p < 0,05$) y un Rho de Spearman de 0.777 lo que significa que, el respeto que perciben los colaboradores, bajo los pilares de seguridad en el trabajo intensifica de manera fuerte su compromiso organizacional.

Objetivo específico 03:

Determinar la relación entre de la dimensión Orgullo con el Compromiso Organizacional de los trabajadores del restaurante La Casa de Javier.

Tabla 4

Relación de la dimensión Orgullo con el Compromiso Organizacional.

| | | | Orgullo | Compromiso organizacional |
|----------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| Rho de | Orgullo | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,743** |
| | | Sig. (bilateral) N | 30 | 0.00 30 |
| Spearman | Compromiso organizacional | Coefficiente de correlación | ,743** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) N | 0.00 30 | 30 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se percibe en la tabla 4 que la dimensión orgullo de la variable salario emocional con la variable compromiso organizacional, guardan una relación positiva moderada, al obtener una significancia de 0.000 ($p < 0,05$) y un Rho de Spearman de 0.743 lo que significa que, al mejorar el orgullo de los colaboradores del restaurante se incrementa de manera moderada su compromiso organizacional.

Objetivo específico 04:

Determinar la relación entre de la dimensión Imparcialidad con el Compromiso Organizacional de los trabajadores del restaurante La Casa de Javier.

Tabla 5

Relación de la dimensión Imparcialidad con el Compromiso Organizacional.

| | | Imparcialidad | Compromiso organizacional |
|----------|----------------|-----------------------------|---------------------------|
| | Imparcialidad | Coefficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,566** |
| Rho de | | N | 0,03 |
| | | | 30 |
| Spearman | Compromiso | Coefficiente de correlación | ,566** |
| | organizacional | Sig. (bilateral) | 0,03 |
| | | N | 30 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,03 (bilateral).

Nota. Se percibe en la tabla 5 que la dimensión imparcialidad de la variable salario emocional con la variable compromiso organizacional, guardan una relación positiva moderada, al obtener una significancia de 0.03 ($p < 0,05$) y un Rho de Spearman de 0.566 lo que significa que, si los directivos trabajan en los pilares de equidad y justicia con el trato que se les brinda manteniendo los reconocimientos y oportunidades de crecimiento, se incrementa de manera moderada el compromiso con la empresa.

Objetivo específico 05:

Determinar la relación entre de la dimensión Camaradería con el Compromiso Organizacional de los trabajadores del restaurante La Casa de Javier.

Tabla 6

Relación de la dimensión Camaradería con el Compromiso Organizacional.

| | | | Camaradería | Compromiso organizacional |
|----------|---------------------------|----------------------------|-------------|---------------------------|
| | Camaradería | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,364* |
| Rho de | | Sig. (bilateral) N | 30 | 0,04 30 |
| Spearman | Compromiso organizacional | Coeficiente de correlación | ,364* | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) N | 0,46 30 | 30 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,04 (bilateral).

Nota. Se percibe en la tabla 6 que la dimensión camaradería de la variable salario emocional con la variable compromiso organizacional, guardan una relación positiva débil, al obtener una significancia de 0.46 ($p < 0,05$) y un Rho de Spearman de 0.364 lo que significa que, las mejoras realizadas brindar una relación de compañerismo incrementa de manera débil con el compromiso de los colaboradores de la Casa de Javier.

4.2. Docimasia de hipótesis

Para la docimasia de la hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para aceptar o rechazar la hipótesis nula.

HIPÓTESIS GENERAL

H1: Existe una relación directa significativa entre salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante La Casa de Javier Piura, 2022.

H0: No existe una relación directa significativa entre salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante La Casa de Javier Piura, 2022.

Tabla 7

Relación entre salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante La casa de Javier, Piura 2022

| | | SALARIO EMOCIONAL | COMPROMISO ORGANIZACIONAL |
|---------------------------|---------------------------------|-------------------|---------------------------|
| | Coeficiente | | |
| | de correlación Sig. (bilateral) | 1.000 | ,647** |
| SALARIO EMOCIONAL | | | 0.00 |
| Rho de Spearman | N Coeficiente | 30 | 30 |
| | de correlación Sig. (bilateral) | ,647** | 1.000 |
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | | 0.00 | |
| | N | 30 | 30 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla N°7, se realizó la prueba de hipótesis de Rho de Spearman, obteniendo una existencia de una relación positiva moderada entre el salario emocional y el compromiso organizacional, presentando un grado de relación del 0,647; por lo que

SE ACEPTA LA H1 Y SE RECHAZA LA H0.

4.3. Discusión de resultados

Dentro de la investigación, se planteó como principal objetivo, determinar la relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en el restaurante. Tras la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman, se estableció un nivel positivo y moderado, de relación significativa con un coeficiente de 0,647; puntualizando que sí existe una relación entre las variables de estudio; por ende, si el colaborador cuenta con un salario emocional positivo, la actitud, predisposición, estado emocional y el compromiso se verá afectado positivamente. El salario emocional, como lo define Rocco (2009) son todos los factores no monetarios que incrementan la satisfacción, plenitud y que garanticen la permanencia de sus colaboradores. Los resultados que nos presenta Vásquez (2018), coinciden con los encontrados en esta investigación, quien demostró que existe una relación directa, positiva y moderada, entre el salario emocional y el compromiso organizacional con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.423; así mismo, Canma y Santos(2022) coinciden con el resultado de esta investigación, concluyendo que el salario emocional y compromiso organizacional cuentan con una relación directa con un coeficiente de 0.525, aseverando que, si se

incrementa el salario emocional acrecentará el compromiso organizacional. Por lo tanto, se concluye que el salario emocional está relacionado significativamente con el compromiso organizacional; es decir, que cada colaborador que se le brinden factores que no estén ligados al sistema remunerativo económico, y si logran satisfacerlos, los empleados comenzarán a crear un vínculo con la organización de forma que incrementará su lealtad, y la preferencia de mantenerse en su puesto de trabajo.

El primer objetivo específico planteado fue Identificar la relación entre la dimensión credibilidad y el compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante La Casa de Javier. Tras analizarlo a través del coeficiente Rho de Spearman, se determinó una relación positiva y fuerte, con un valor de 0,788. Esta dimensión está estrechamente relacionada con el grado de confianza que tienen los colaboradores en la administración de la empresa, así como en la veracidad, sinceridad y transparencia de la comunicación y acciones dentro del restaurante. Al brindar el gerente y la administración confiabilidad, aumenta la probabilidad de que los trabajadores se sientan más comprometidos. La credibilidad organizacional genera un ambiente seguro y motiva a los empleados a llevar a cabo sus labores con mayor entusiasmo. Este resultado coincide con los hallazgos obtenidos por Guerrero (2023), esta investigación contribuye de manera positiva ya que nos respalda con sus resultados obtenidos, ya que determinó una relación fuerte entre la credibilidad y el compromiso, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,702. Además, la autora también encontró que la dimensión de compromiso afectivo del compromiso

organizacional tiene una relación positiva y fuerte con la credibilidad. Por otro lado, el estudio realizado por Espinoza y Toscano (2020) establece que, para mantener la continuidad de los colaboradores bajo el enfoque del compromiso, es necesario incrementar la credibilidad entre jefes y colaboradores. En conclusión, la dimensión de credibilidad está estrechamente relacionada con la confianza que transmite la empresa. Cuando los colaboradores perciben esta credibilidad, se comprometen más con la organización, lo que se traduce en un equipo más comprometido y orientado hacia su crecimiento.

En cuanto al segundo objetivo específico planteado como Identificar la relación entre la dimensión respeto y el compromiso organizacional; el respeto, se refiere al grado de valoración que perciben los colaboradores al ser escuchados y tratados en la empresa. Mantener líderes que promuevan el respeto genera en los colaboradores seguridad y un sentido de permanencia. El respeto mutuo entre compañeros y con la administración, contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable y saludable, donde cada colaborador se siente cómodo y responsable de su labor. Los resultados para este objetivo indican que la dimensión respeto guarda una relación positiva y fuerte con la variable de compromiso, con un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0,05$) y un coeficiente Rho de Spearman de 0,777; esto significa que al mejorar el respeto incrementa. Este hallazgo coincide con la investigación presentada por Guerrero (2023) quien señala que, al generar confianza entre la administración y los colaboradores, se fomenta el respeto hacia estos, así como hacia su lugar de trabajo. Además, les brinda seguridad para expresarse de manera asertiva sin temor a

represalias. Asimismo, la investigación de Guerrero indica que el respeto se relaciona de manera fuerte al obtener un coeficiente Rho de Spearman de 0,704. Asimismo, determinó que la dimensión del compromiso organizacional que tiene mayor relevancia es la de continuidad, pero puede ser reducido si la empresa fomenta el crecimiento del compromiso afectivo.

Los resultados obtenidos para este objetivo indican que la dimensión del respeto guarda una relación positiva y fuerte con la variable de compromiso, con un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0,05$) y un coeficiente Rho de Spearman de 0.777. Esto significa que mejorar el respeto incrementa el compromiso. Este hallazgo coincide con la investigación presentada por Guerrero (2023), quien señala que al generar confianza entre la administración y los colaboradores se fomenta el respeto hacia estos, así como hacia su lugar de trabajo. Además, les brinda seguridad para expresarse de manera asertiva sin temor a represalias. Guerrero concluye que el respeto se relaciona de manera fuerte con el compromiso organizacional, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman de 0.704. Asimismo, la investigación de Guerrero indica que la dimensión de compromiso organizacional más relevante es la de continuidad, pero este compromiso puede aumentar si la empresa promueve el crecimiento del compromiso afectivo entre los colaboradores.

Respecto al tercer objetivo específico planteado como Identificar la relación entre la dimensión orgullo con el compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante La Casa de Javier; después de analizarlo a través del coeficiente Rho de Spearman se determinó una relación positiva y fuerte al obtener una significancia de 0.000 ($p < 0,05$) y un coeficiente de 0,743. El orgullo del colaborador se incentiva a través del sentimiento de satisfacción, valoración y permanencia; cuando un empleado se siente orgulloso, se compromete con la empresa, comienza a ser proactivo, y está en constante aportación para crecer junto con la empresa. Estos resultados coinciden con el estudio presentado por Guerrero (2023) quien nos expone una correlación fuerte, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,719; quien fundamenta que, si la empresa trabaja en bondad y lograr que el colaborador perciba ser un recurso de valor, generaría sentido de permanencia, estaría construyendo su lealtad por la empresa. Además, nos señala que la dimensión compromiso de continuidad es el que tiene mayor implicancia con el orgullo. Por lo tanto, se concluye que la dimensión orgullo está relacionado con el compromiso organizacional de manera positiva moderada; es decir, si los colaboradores se sienten orgullosos de formar parte de este gran equipo, se tendrán colaboradores satisfechos y comprometidos para con la misma.

El cuarto objetivo específico planteado fue Identificar la relación entre la dimensión imparcialidad con el compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante La Casa de Javier; después de analizarlo a través del coeficiente Rho de Spearman, se determinó una relación moderada, con un coeficiente de 0,566. El restaurante al transmitirle a sus colaboradores que se les evalúa, trata y reconoce de manera equitativa y justa, y brindándole oportunidades de crecimiento del ámbito profesional, se verá reflejado en colaboradores comprometidos e íntegros con la empresa. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Guerrero (2023) quien expone la imparcialidad de relacionan de manera moderada, con una significancia de 0.000 ($p < 0,05$) y un coeficiente de 0,667. El colaborador evalúa su permanencia en la empresa a través de la compensación y los beneficios que se le brinda, y el despliegue de su profesión que se le pueda brindar, es donde el colaborador determina su satisfacción y compromiso. Asimismo, dimensión compromiso afectivo es la que tiene mayor alcance con la imparcialidad; esta implicancia genera que la dimensión de continuidad se vea disminuida, es decir, que el colaborador, al sentirse satisfecho con sus beneficios, sentirá un vínculo de afecto con la empresa, dejando de sentirse obligado a permanecer en ella por falta de opciones con mejores condiciones. Por lo tanto, se concluye que la dimensión Imparcialidad se relaciona de manera moderada con el compromiso organizacional; es decir, al mejorar la imparcialidad a través de un trato

justo, el compromiso de los colaboradores incrementará de manera moderada.

El quinto objetivo específico planteado fue Identificar la relación entre la dimensión camaradería con el compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante La Casa de Javier; después de analizarlo a través del coeficiente Rho de Spearman de 0,364. Determinando así una relación positiva débil. Esta dimensión se relaciona con el compañerismo; los estudios indican que la camaradería influye significativamente en el compromiso organizacional; primero, el sentido de permanencia, nuestro colaborador debe sentir un ambiente de inclusión y apoyo con los compañeros; segundo, un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, esta percepción incrementa la motivación y satisfacción laboral, lo que repercute en fortalecer su compromiso con la empresa y su disposición para contribuir al éxito general. La dimensión de camaradería del salario emocional está estrechamente relacionada con el Compromiso Organizacional, ya que un ambiente de trabajo que fomente la camaradería puede impulsar la lealtad, la motivación y el sentido de pertenencia de los empleados hacia la organización. El resultado que se obtuvo en esta investigación coincide con los hallazgos obtenidos por Guerrero (2023), nos expone una relación directa y moderada con el compromiso organizacional, con una significancia de 0.03 ($p < 0,05$) y un coeficiente de 0,426, siendo el componente de continuidad el de mayor grado, oportunidad de mejora que debe tomar la empresa, focalizándose en conseguir un ambiente de camaradería que se ligue más al componente afectivo, satisfacer las necesidades sociales, es un aspecto importante en el ser humano, es decir,

sentirse en un adecuado ambiente y trabajar a gusto con el resto del equipo, trae grandes resultados para el compromiso. Por lo tanto, se concluye que la dimensión Camaradería está relacionado con el compromiso organizacional de manera débil; es decir, que la empresa debe enfocarse en incrementar esta dimensión ya que es de vital importancia en establecer un compromiso hacia la organización.

CONCLUSIONES

1. Existe una relación positiva moderada entre salario emocional y compromiso organizacional; si la organización logra satisfacer y brindar un ambiente laboral agradable, los empleados comenzarán a crear un vínculo con la organización de forma que incrementará su lealtad, y la preferencia de mantenerse en su puesto de trabajo
2. Existe una relación positiva fuerte entre la dimensión credibilidad y compromiso organizacional; cuando los colaboradores confían en la administración, están más inclinados a comprometerse con la organización.
3. Existe una relación positiva fuerte entre la dimensión respeto y compromiso organizacional; esto indica que un trato respetuoso contribuye significativamente a la lealtad y al compromiso de los colaboradores.
4. El sentimiento de orgullo por formar parte de la organización también se relacionó positivamente y moderadamente con el compromiso organizacional; cuando los colaboradores se sienten orgullosos de su trabajo y de la organización, tienden a comprometerse más con ella.
5. Existe una relación positiva moderada entre la dimensión imparcialidad y compromiso organizacional; esto sugiere que la equidad en las evaluaciones y oportunidades de crecimiento influyen en el compromiso de los empleados.
6. Existe una relación débil entre la dimensión camaradería y compromiso organizacional; se destaca la importancia de un ambiente de trabajo colaborativo y positivo en el compromiso de los empleados. Mejorar la camaradería podría incrementar el compromiso de los colaboradores.

RECOMENDACIONES

1. Identificar y ofrecer más incentivos relacionados con las dimensiones más fuertes: credibilidad, respeto y orgullo que tienen mayor impacto en la satisfacción y plenitud de los colaboradores, como reconocimiento por el trabajo bien hecho y un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.
2. Promover la credibilidad: Fomentar una comunicación abierta y transparente entre la administración y los colaboradores, demostrando sinceridad y veracidad en las acciones y decisiones de la empresa. Esto ayudará a construir la confianza y el compromiso de los empleados.
3. Fomentar el respeto: Capacitar a los trabajadores para que valoren y escuchen activamente, promoviendo un ambiente de respeto mutuo entre compañeros y con la administración. El respeto en el lugar de trabajo contribuirá al compromiso y la satisfacción laboral.
4. Cultivar el orgullo: Reconocer y celebrar los logros individuales y colectivos de los colaboradores, destacando la importancia de su contribución al éxito del restaurante. Fomentar un sentido de pertenencia y orgullo por formar parte del equipo puede aumentar el compromiso y la motivación.
5. Garantizar la imparcialidad: Implementar políticas y procedimientos equitativos en evaluaciones de desempeño, promociones y asignación de responsabilidades, para asegurar que todos los colaboradores sean tratados de manera justa y que tengan igualdad de oportunidades de crecimiento profesional.
6. Mejorar la camaradería: Organizar actividades y eventos que fomenten la interacción y el compañerismo entre los colaboradores, creando un ambiente de trabajo más colaborativo y positivo. Esto puede aumentar la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso con la organización.

REFERENCIAS

- Ávila Rivera, F.O. (2021) *El Salario Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los servidores públicos del área administrativa de EMAPAL EP* [Tesis de maestría, Universidad de Azuay] Disponible en: [Microsoft Word ..\AppData\Local\Microsoft\Teams\current\resources\app.asar\assets\icons\i_cn_close.svg- Tesis Salario Emocional.docx \(uazuay.edu.ec\)](#)
- Barrón, P. (2020) *El Salario Emocional y la Retención de Personal de campo en las empresas vitivinícolas de Pisco – Ica* [tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villareal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4064/BARRON%20PAREDES%20%20PAUL%20RICARDO%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Betancur, J. Gil, V. Quintero, L. (2018). *Salario emocional y su influencia en la productividad de los colaboradores del área bóveda y custodia del conglomerado financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, en el primer semestre del año 2018.*
- Canma Perdonó, S.A. y Santos Ortega, L.V. (2022) *Salario emocional y compromiso organizacional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte, 2022* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo] [Canma PSA-Santos OLV-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw – Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Cruz, J. (2017). *Compromiso Organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa Agroindustrial del Distrito de Santiago de Cao* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3437/1/RE_PSICO_JOSE_CRUZ_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humanos del Trabajo*. México: Mc Graw Hill State University.
- Davis, K., y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (10ª ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Díaz, N. y Paz, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215.
- Emprender. (19 de abril de 2019). *Perú: 86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral*. [Perú: 86% de trabajadores renuncia por un mal clima laboral \(emprender.pe\)](http://emprender.pe)
- EmpresaActual. (05 de enero de 2021). *La situación actual de los restaurante*. <https://www.empresaactual.com/la-situacion-del-sector-restaurantes/>

Escuela de Negocios y Dirección [ENAE]. (01 de mayo de 2021). *El salario emocional, algo más que una palmada en la espalda. El salario emocional: definición, tipos y ejemplos (enae.es)*

ESAN. (05 de setiembre de 2019). *Rotación laboral em el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?. Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla? | Conexión ESAN*

Factorial. (17 de agosto de 2022). *Gestiona la baja por estrés laboral y burnout. Gestiona la baja por estrés laboral y burnout - Factorial (factorialhr.es)*

Galasio, M. (marzo de 2020). *La credibilidad – Michael A. Galasio Sánchez. La Credibilidad - Michael A. Galascio Sánchez | PDF | Certeza | Conceptos psicologicos (scribd.com)*

Gay F. (2006). *El salario emocional, clave para reducir el estrés. Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, (33), 44-47.*

Gómez, C. (2011). *El salario emocional. Borrador de administración No. 47. Colegio de estudios superiores de administración.*

Guerrero Neira, C. (2023). *Relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en asesores de negocios de la zona 2 de una institución financiera. [Tesis de maestría, Universidad San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la Universidad San Agustín de Arequipa. URL: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6239/1/TM_GuerreroNeiraCristina.pdf*

Guzmán Lovera, R. (2018). *El salario emocional, una estrategia para incrementar la retención del talento humano en el sector asegurador*. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Ciencias Económicas. Especialización Alta Gerencia Bogotá, D.C.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta. México: McGRAWHILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V., 2014. pág. 634. ISBN: 978-1-4562-2396-0.

Hernández Montero, M.C. (02 de octubre de 2017). Identificar *la relación existente entre el salario emocional, el compromiso y productividad de los colaboradores con su organización* [Tesis de especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. [HernandezMonteroMariaCenet2017.pdf \(unimilitar.edu.co\)](#)

Huete, L. (2003). *Servicios & beneficios. La fidelización de clientes y empleados*. Grupo Planeta (GBS).

Infocapital Humano [ICH]. (30 de abril de 2020). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. [Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo | Recursos Humanos, el portal del Capital Humano | Guía empresas recursos humanos peru \(infocapitalhumano.pe\)](#)

IEBS Digital School. (14 de febrero de 2022). *Salario emocional: qué es y cómo influye en las personas*. [Salario emocional: qué es y cómo influye en las personas \(iebschool.com\)](#)

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (abril de 2020). *Negocios de restaurantes disminuyeron 93.78% en abril de 2020*. Instituto Nacional de Estadística e Informática (inei.gob.pe)

Kluwer, W. (2014). *Salario emocional, nueva motivación*. Mexico: Prentice Hall.

Martínez Chávez, J.A. y Montañez Calderón, H.E. (2022). *Salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante Tokio Trujillo, 2021* [Tesis de Licenciado, Universidad Privada Antenor Orrego] Repositorio Institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/8712>

Martínez Ortega, RM, Tuya Pendás, LC, Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, AM (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8 (2), ISSN: Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017>Meyer, J. y Allen, N. (2017). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resources Management Review*. https://books.google.com.pe/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Montalvo Poveda, M. E. (2018). *Salario emocional y rotación de personal en la empresa Consulting and Tax* (Bachelor's thesis, Quito: UCE)

Morales Chumpitaz, J.C. (abril de 2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Cyber Driver Corporation SAC* [Tesis para Licenciado, Universidad Peruana de las Américas]

[http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1374/MORALE S%20CHUMPITAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1374/MORALE%20S%20CHUMPITAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ortiz Cruz, M.E. (2021). *Salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador- 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [Ortiz_CME-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)

QuestionPro. (2022). *QuestionPro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/compromiso-organizacional/#:~:text=Compromiso%20afectivo.,por%20mucho%20tiempo%20son%20altas>

Rocco, M. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica*. Santiago-Chile: Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Carrera de Psicología.

Rodríguez, L. & Santofimio, A. (2016). *Identificar los criterios teóricos del modelo de gestión estratégica del talento humano que se consideran pertinentes en la elaboración de la propuesta de investigación*. [Tesis de maestría, Universidad libre de Colombia]. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez Ortega de Peña, Nélida. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 06 de diciembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&tlng=es.

- Rodríguez Ortega de Peña, N.I. (2018). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre Año– 2018[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28592/Rodriguez_ODPNI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Temple, I. (27 de febrero de 2007). Inés Temple. Obtenido de Inés Temple Web site: <http://www.inestemple.com/2007/02/el-salario-emocional-2/>
- Vásquez Torrejón, E.Y. (2018). Salario emocional y compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018 [Tesis para Licenciada, Universidad César Vallejo]. [vasquez_te.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)

ANEXOS

Anexo N°1:

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN****CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA TRABAJADORES DE LA
CASA DE JAVIER-PIURA, 2022**

Estimado Sr. (Sra) le saludamos afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas. Por ello debe leerlo en forma detallada y, **luego, marcar una de las cinco alternativas.** Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

Datos Personales: Complete y marque donde corresponde

Edad: _____

Sexo: Femenino Masculino

Nivel de estudio: Primaria Secundaria Técnico Superior

CUESTIONARIO N°1: SALARIO EMOCIONAL

| | DIMENSIONES | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
|----|--|---------|--------------|---------|------------|-------|
| | CREDIBILIDAD | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 01 | Mi jefe brinda la atención necesaria a mis ideas y a las de mis compañeros | | | | | |
| 02 | La empresa me ha brindado las herramientas necesarias para desarrollar mis funciones | | | | | |
| 03 | Sé usar de manera correcta las herramientas que ayudan a desarrollar mi trabajo | | | | | |
| | RESPETO | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| | | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 04 | La empresa me ha facilitado un ambiente de trabajo para realizar mis labores | | | | | |
| 05 | El ambiente físico facilitado por la empresa favorece a la organización de mi trabajo | | | | | |
| 06 | El ambiente físico influye en mi estado de ánimo | | | | | |
| 07 | En mi trabajo reconocen el valor del esfuerzo que hago | | | | | |
| | IMPARCIALIDAD | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 08 | La empresa nos ofrece bonos o incentivos cuando cumplimos los objetivos establecidos | | | | | |
| 09 | La empresa nos ofrece capacitaciones constantes que aportan un crecimiento organizacional | | | | | |
| 10 | La empresa nos permite desarrollarnos tanto profesional como personalmente | | | | | |
| 11 | Tengo la posibilidad de tomar decisiones para agilizar el desarrollo de mis tareas | | | | | |
| 12 | Mi sueldo está relación a la labor que realizo | | | | | |
| | ORGULLO | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | Me siento bien trabajando acompañado y en equipo. | | | | | |
| 14 | La relación que tengo con mis jefes es cordial y facilita el logro de objetivos | | | | | |
| | CAMARADERIA | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | La empresa se preocupa por el bienestar físico y psicológico de sus colaboradores | | | | | |
| 16 | La empresa contribuye con actividades sociales donde participen los colaboradores | | | | | |

CUESTIONARIO N°2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| | DIMENSIONES | Muy en de sacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|----|--|---------------------------|----------------------|---------------------------------------|-------------------|-----------------------|
| | COMPROMISO AFECTIVO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | Considero a mi equipo de trabajo como una familia. | | | | | |
| 02 | Me siento orgulloso(a) de contarles a otras personas | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| | que trabajo en esta empresa | | | | | |
| 03 | Trabajar en esta empresa significa mucho para mí. | | | | | |
| 04 | Me siento cómodo de manera afectiva trabajando en esta empresa. | | | | | |
| | COMPROMISO DE CONTINUIDAD | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 05 | Tengo la oportunidad desarrollar mis habilidades y ampliar mis objetivos | | | | | |
| 06 | He invertido tiempo en permanecer en mi puesto de trabajo (capacitaciones) | | | | | |
| | COMPROMISO NORMATIVO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 07 | Considero desleal cambiarme a una empresa competente. | | | | | |
| 08 | Defiendo a esta empresa ante cualquier comentario negativo que escuche de ella | | | | | |
| 09 | Considero que la empresa merece mi lealtad | | | | | |
| 10 | En el caso de trabajar en otro lugar, no estaría dispuesto a revelar información confidencial de la empresa | | | | | |

Gracias por su colaboración.

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Piura, 03 de diciembre de 2022.

SEÑORES:

CASA DE JAVIER
JAVIER MARQUEZ HUAROTTE
DUEÑO DE LA EMPRESA

ASUNTO:

CARTA SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZAR PROYECTO DE TESIS I

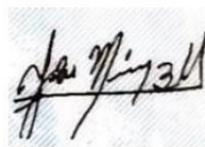
Por medio de la presente nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitarle como estudiantes de la carrera de administración de empresa de la Universidad Privada Antenor Orrego, la estudiante Calle Jcope Blanca me conceda autorización para desarrollar el Proyecto de Tesis I en la prestigiosa empresa Casa de Javier y acceso a la misma con fines de obtener información que permita desarrollar su proyecto de grado o fin de carrera.

Dado que, CASA DE JAVIER, se ha caracterizado en los últimos años por ser un restaurante campestre con mucha demanda y se encuentra en el sector servicios ubicado en el distrito de Piura, es por ello que la estudiante mencionada anteriormente ha decidido visitar las instalaciones de CASA DE JAVIER para obtener información que le permita completar su proyecto de grado sobre el tema de investigación relacionado a al SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Por la gentil atención a la presente solicitud, le anticipo mi sincero agradecimiento.



Calle Jcope Blanca Mercedes
DNI: 73700240



Marquez Huarotte Javier
DNI: 065290257



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

RESOLUCIÓN N° 0058-2024-FCCEE-D-UPAO

Trujillo, febrero 27 de 2024

VISTOS, la solicitud sobre cambio de asesor del informe de tesis **“SALARIO EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL RESTAURANTE LA CASA DE JAVIER, PIURA 2022.”**, presentada por la bachiller de esta Universidad: **CALLE JOCOPE BLANCA MERCEDES, y;**

CONSIDERANDO:

Que, mediante resolución de decanato N° 0203-2023-FCCEE-D-UPAO, del 20 de abril del 2023, se autoriza la inscripción del Proyecto de Tesis **“SALARIO EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL RESTAURANTE LA CASA DE JAVIER, PIURA 2022.”**, en el Registro de Proyectos de la Facultad de Ciencias Económicas, Programa de Estudio de Administración – Filial Piura, con el N° 065-2022 fecha 20 de abril del 2023, manteniendo la vigencia de registro hasta el 06 de enero del 2024; designando como asesor al docente de la asignatura Tesis I, Dr. Luis Sánchez Pacheco (ID: 223403);

Que, mediante Resolución de Decanato N° 1020-2023-FCCEE-D-UPAO, de fecha 06 de noviembre del 2023, se recepciona, el informe de tesis **“SALARIO EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL RESTAURANTE LA CASA DE JAVIER, PIURA 2022.”**, elaborado por la estudiante **CALLE JOCOPE BLANCA MERCEDES**, en la asignatura Tesis II (ADMI-575, NRC: 7182-7183), Semestre Académico 2023-10, Programa de Estudio de Administración, Filial Piura, docente Dr. Luis Sánchez Pacheco (ID: 223403);

Que, el asesor del referido proyecto de tesis Dr. Luis Sánchez Pacheco (ID: 223403), a la fecha no mantiene vínculo laboral con la institución, siendo necesario su reemplazo para continuar con el proceso de obtención del título profesional;

Que por OFICIO N° 0017-2024-JEF.OGPA/UPAO – PIURA, la Jefa de la Oficina de Gestión de Procesos Académicos, de la Filial Piura, remite la solicitud presentada por la bachiller: **CALLE JOCOPE BLANCA MERCEDES**; sobre cambio de asesor del proyecto de tesis **“SALARIO EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL RESTAURANTE LA CASA DE JAVIER, PIURA 2022.”**, del docente Dr. Luis Sánchez Pacheco, por el docente Mg. José Millones Coronel, por motivo que el asesor de la asignatura Tesis I a la fecha no mantiene vínculo laboral con la institución; indicando que el informe de tesis se encuentra para evaluación y dictamen.

Que, mediante solicitud la bachiller **CALLE JOCOPE BLANCA MERCEDES**, requiere el cambio de asesor de Dr. Luis Sánchez Pacheco (ID: 223403) por el docente Mg. José Millones Coronel (ID: 211710), para continuar con el proceso de obtención del título profesional;

Que, el señor decano de la facultad, teniendo en cuenta la carta de aceptación del docente Mg. José Millones Coronel (ID: 211710) y la renuncia del Dr. Luis Sánchez Pacheco (ID: 223403), considera atendible la solicitud de cambio de asesor, para que la bachiller **CALLE JOCOPE BLANCA MERCEDES**, continúe con el proceso de obtención del título profesional, por lo que es menester emitir la resolución correspondiente.

Estando a las consideraciones expuestas y en uso a las atribuciones legales conferidas a este Despacho por el Estatuto de la Universidad.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR, la solicitud de la bachiller **CALLE JOCOPE BLANCA MERCEDES**, para cambio de asesor, designando al docente Mg. José Millones Coronel (ID: 211710), como asesor del informe de tesis **“SALARIO EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL RESTAURANTE LA CASA DE JAVIER, PIURA 2022.”**, en reemplazo del Dr. Luis Sánchez Pacheco (ID: 223403), por los argumentos expuestos en la parte considerativa.

Artículo 2.- ESTABLECER, que al docente asesor Mg. José Millones Coronel (ID: 211710), le corresponde acompañar a la bachiller **CALLE JOCOPE BLANCA MERCEDES**, en la evaluación y dictamen del informe de tesis y los actos subsiguientes que correspondan según el reglamento de grados y títulos.

Artículo 3.- DISPONER, las acciones académico – administrativas conducentes al cumplimiento de esta resolución.



REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lucero Uceda Dávila', written over a horizontal line.

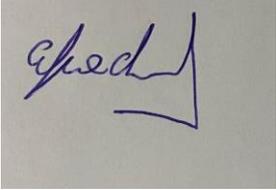
Dra. Lucero Uceda Dávila
Decana (e)
Facultad de Ciencias Económicas

C.c. PEA, SA, Asesor, Interesada, Expedientes, Archivo.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

| Datos del Experto | | | | | | |
|--|------------|---|-------------------|--------------------------------|------------|----------------|
| Apellidos y nombres | | Chuecas Wong Efraín | | | | |
| Profesión | | Licenciado en Economía | | | | |
| Especialidad | | Economista | | | | |
| Experiencia profesional | | Docente | | | | |
| Institución | | UPAO | | | | |
| Fecha de Validación | | 12/12/2022 | | | | |
| E- mail | | echuecasw@upao.edu.pe | | | | |
| Datos del trabajo de Investigación | | | | | | |
| Título | | "Salario emocional y su relación con el compromiso organizacional en el restaurante La Casa de Javier, Piura 2022" | | | | |
| Investigadores | | Calle Jcope Blanca Mercedes | | | | |
| Tipo de instrumento | | Encuesta/Cuestionario - Creado | | | | |
| Rangos de valoración | Variable 1 | Siempre | Casi siempre | A veces | Rara vez | Nunca |
| | Variable 2 | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| Objetivo del instrumento | | El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la relación que existe entre las variables de estudio. | | | | |
| Variable 1: Salario Emocional | | | | | | |
| ÍTEMS | | De acuerdo | Desacuerdo | Observación | | |
| CREDIBILIDAD | | | | | | |
| 1. Mi jefe brinda la atención necesaria a mis ideas y a las de mis compañeros | | | | | | |
| 2. La empresa me ha brindado las herramientas necesarias para desarrollar mis funciones | | | | | | |
| 3. Sé usar de manera correcta las herramientas que ayudan a desarrollar mi trabajo | | | | | | |
| RESPETO | | | | | | |
| 4. La empresa me ha facilitado un ambiente de trabajo para realizar mis labores | | | | | | |
| 5. El ambiente físico facilitado por la empresa favorece a la organización de mi trabajo | | | | | | |
| 6. El ambiente físico influye en mi estado de ánimo | | | | | | |
| 7. En mi trabajo reconocen el valor del esfuerzo que hago | | | | | | |
| IMPARCIALIDAD | | | | | | |

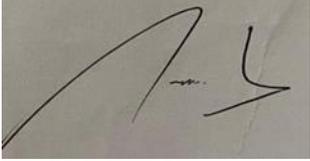
| | | | |
|--|--|--|--|
| 8. La empresa nos ofrece bonos o incentivos cuando cumplimos los objetivos establecidos | | | |
| 9. La empresa nos ofrece capacitaciones constantes que aportan un crecimiento organizacional | | | |
| 10. La empresa nos permite desarrollarnos tanto profesional como personalmente | | | |
| 11. Tengo la posibilidad de tomar decisiones para agilizar el desarrollo de mis tareas | | | |
| 12. Mi sueldo está relación a la labor que realizo | | | |
| ORGULLO | | | |
| 13. Me siento bien trabajando acompañado y en equipo. | | | |
| 14. La relación que tengo con mis jefes es cordial y facilita el logro de objetivos | | | |
| CAMARADERIA | | | |
| 15. La empresa se preocupa por el bienestar físico y psicológico de sus colaboradores | | | |
| 16. La empresa contribuye con actividades sociales donde participen los colaboradores | | | |
| Variable 2: Compromiso Organizacional | | | |
| COMPROMISO AFECTIVO | | | |
| 1. Considero a mi equipo de trabajo como una familia. | | | |
| 2. Me siento orgulloso(a) de contarles a otras personas que trabajas en la empresa | | | |
| 3. Trabajar en esta empresa significa mucho para mí. | | | |
| 4. Me siento cómodo de manera afectiva trabajando en esta empresa. | | | |
| COMPROMISO DE CONTINUIDAD | | | |
| 5. Tengo la oportunidad desarrollar mis habilidades y ampliar mis objetivos | | | |
| 6. He invertido tiempo en permanecer en mi puesto de trabajo (capacitaciones) | | | |
| COMPROMISO NORMATIVO | | | |
| 7. Considero desleal cambiarme a una empresa competente. | | | |
| 8. Defiende a la empresa ante cualquier comentario negativo que escuche de ella | | | |
| 9. Considera que la empresa merece su lealtad | | | |

| | | | |
|---|----------------------------|-------------------|---------------|
| 10. En el caso de trabajar en otro lugar, no estaría dispuesto a revelar información confidencial de la empresa | | | |
| Resultados de ítems | Excelente | Reformular | Anular |
| | X | | |
| Apellidos y Nombres | Comentarios finales | | |
| Chuecas Wong, Efraín | | | |
| DNI: 41482116 | | | |
| FIRMA | | | |
|  | | | |

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

| Datos del Experto | | | | | | |
|--|------------|---|-------------------|--------------------------------|------------|----------------|
| Apellidos y nombres | | Castillo Carrillo José Javier | | | | |
| Profesión | | Ingeniero | | | | |
| Especialidad | | Sistemas | | | | |
| Experiencia profesional | | Docente - Planeamiento | | | | |
| Institución | | UPAO – Gobierno Regional Piura | | | | |
| Fecha de Validación | | 21/12/2022 | | | | |
| E- mail | | jcastilloc25@upao.edu.pe | | | | |
| Datos del trabajo de Investigación | | | | | | |
| Título | | “Salario emocional y su relación con el compromiso organizacional en el restaurante La Casa de Javier, Piura 2022” | | | | |
| Investigadores | | Calle Jcope Blanca Mercedes | | | | |
| Tipo de instrumento | | Encuesta/Cuestionario - Creado | | | | |
| Rangos de valoración | Variable 1 | Siempre | Casi siempre | A veces | Rara vez | Nunca |
| | Variable 2 | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| Objetivo del instrumento | | El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la relación que existe entre las variables de estudio. | | | | |
| Variable 1: Salario Emocional | | | | | | |
| ÍTEMS | | De acuerdo | Desacuerdo | Observación | | |
| CREDIBILIDAD | | | | | | |
| 1. Mi jefe brinda la atención necesaria a mis ideas y a las de mis compañeros | | | | | | |
| 2. La empresa me ha brindado las herramientas necesarias para desarrollar mis funciones | | | | | | |
| 3. Sé usar de manera correcta las herramientas que ayudan a desarrollar mi trabajo | | | | | | |
| RESPECTO | | | | | | |
| 4. La empresa me ha facilitado un ambiente de trabajo para realizar mis labores | | | | | | |
| 5. El ambiente físico facilitado por la empresa favorece a la organización de mi trabajo | | | | | | |
| 6. El ambiente físico influye en mi estado de ánimo | | | | | | |
| 7. En mi trabajo reconocen el valor del esfuerzo que hago | | | | | | |
| IMPARCIALIDAD | | | | | | |

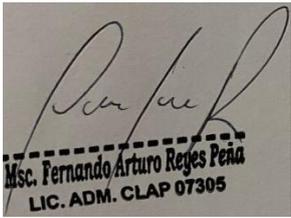
| | | | |
|--|--|--|--|
| 8. La empresa nos ofrece bonos o incentivos cuando cumplimos los objetivos establecidos | | | |
| 9. La empresa nos ofrece capacitaciones constantes que aportan un crecimiento organizacional | | | |
| 10. La empresa nos permite desarrollarnos tanto profesional como personalmente | | | |
| 11. Tengo la posibilidad de tomar decisiones para agilizar el desarrollo de mis tareas | | | |
| 12. Mi sueldo está relación a la labor que realizo | | | |
| ORGULLO | | | |
| 13. Me siento bien trabajando acompañado y en equipo. | | | |
| 14. La relación que tengo con mis jefes es cordial y facilita el logro de objetivos | | | |
| CAMARADERIA | | | |
| 15. La empresa se preocupa por el bienestar físico y psicológico de sus colaboradores | | | |
| 16. La empresa contribuye con actividades sociales donde participen los colaboradores | | | |
| Variable 2: Compromiso Organizacional | | | |
| COMPROMISO AFECTIVO | | | |
| 1. Considero a mi equipo de trabajo como una familia. | | | |
| 2. Me siento orgulloso(a) de contarles a otras personas que trabajas en la empresa | | | |
| 3. Trabajar en esta empresa significa mucho para mí. | | | |
| 4. Me siento cómodo de manera afectiva trabajando en esta empresa. | | | |
| COMPROMISO DE CONTINUIDAD | | | |
| 5. Tengo la oportunidad desarrollar mis habilidades y ampliar mis objetivos | | | |
| 6. He invertido tiempo en permanecer en mi puesto de trabajo (capacitaciones) | | | |
| COMPROMISO NORMATIVO | | | |
| 7. Considero desleal cambiarme a una empresa competente. | | | |
| 8. Defiende a la empresa ante cualquier comentario negativo que escuche de ella | | | |
| 9. Considera que la empresa merece su lealtad | | | |

| | | | |
|---|----------------------------|-------------------|---------------|
| 10. En el caso de trabajar en otro lugar, no estaría dispuesto a revelar información confidencial de la empresa | | | |
| Resultados de ítems | Excelente | Reformular | Anular |
| | X | | |
| Apellidos y Nombres | Comentarios finales | | |
| Castillo Carrillo José Javier | | | |
| DNI: 02801160 | | | |
| FIRMA | | | |
|  | | | |

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

| Datos del Experto | | | | | | |
|--|------------|---|---------------|--------------------------------|------------|----------------|
| Apellidos y nombres | | Reyes Peña, Fernando Arturo | | | | |
| Profesión | | Licenciado en Administración | | | | |
| Especialidad | | Administrador, Magister docencia universitaria | | | | |
| Experiencia profesional | | Docente | | | | |
| Institución | | UPAO, UNP | | | | |
| Fecha de Validación | | 12/12/2022 | | | | |
| E- mail | | nanoreyespe8192@gmail.com | | | | |
| Datos del trabajo de Investigación | | | | | | |
| Título | | "Salario emocional y su relación con el compromiso organizacional en el restaurante La Casa de Javier, Piura 2022" | | | | |
| Investigadores | | Calle Jcope Blanca Mercedes | | | | |
| Tipo de instrumento | | Encuesta/Cuestionario - Creado | | | | |
| Rangos de valoración | Variable 1 | Siempre | Casi siempre | A veces | Rara vez | Nunca |
| | Variable 2 | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| Objetivo del instrumento | | El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la relación que existe entre las variables de estudio. | | | | |
| Variable 1: Salario Emocional | | | | | | |
| ÍTEMS | | De acuerdo | Desacuerdo | Observación | | |
| CREDIBILIDAD | | | | | | |
| 1. Mi jefe brinda la atención necesaria a mis ideas y a las de mis compañeros | | | | | | |
| 2. La empresa me ha brindado las herramientas necesarias para desarrollar mis funciones | | | | | | |
| 3. Sé usar de manera correcta las herramientas que ayudan a desarrollar mi trabajo | | | | | | |
| RESPECTO | | | | | | |
| 4. La empresa me ha facilitado un ambiente de trabajo para realizar mis labores | | | | | | |
| 5. El ambiente físico facilitado por la empresa favorece a la organización de mi trabajo | | | | | | |
| 6. El ambiente físico influye en mi estado de ánimo | | | | | | |
| 7. En mi trabajo reconocen el valor del esfuerzo que hago | | | | | | |
| IMPARCIALIDAD | | | | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| 8. La empresa nos ofrece bonos o incentivos cuando cumplimos los objetivos establecidos | | | |
| 9. La empresa nos ofrece capacitaciones constantes que aportan un crecimiento organizacional | | | |
| 10. La empresa nos permite desarrollarnos tanto profesional como personalmente | | | |
| 11. Tengo la posibilidad de tomar decisiones para agilizar el desarrollo de mis tareas | | | |
| 12. Mi sueldo está relación a la labor que realizo | | | |
| ORGULLO | | | |
| 13. Me siento bien trabajando acompañado y en equipo. | | | |
| 14. La relación que tengo con mis jefes es cordial y facilita el logro de objetivos | | | |
| CAMARADERIA | | | |
| 15. La empresa se preocupa por el bienestar físico y psicológico de sus colaboradores | | | |
| 16. La empresa contribuye con actividades sociales donde participen los colaboradores | | | |
| Variable 2: Compromiso Organizacional | | | |
| COMPROMISO AFECTIVO | | | |
| 1. Considero a mi equipo de trabajo como una familia. | | | |
| 2. Me siento orgulloso(a) de contarles a otras personas que trabajas en la empresa | | | |
| 3. Trabajar en esta empresa significa mucho para mí. | | | |
| 4. Me siento cómodo de manera afectiva trabajando en esta empresa. | | | |
| COMPROMISO DE CONTINUIDAD | | | |
| 5. Tengo la oportunidad desarrollar mis habilidades y ampliar mis objetivos | | | |
| 6. He invertido tiempo en permanecer en mi puesto de trabajo (capacitaciones) | | | |
| COMPROMISO NORMATIVO | | | |
| 7. Considero desleal cambiarme a una empresa competente. | | | |
| 8. Defiende a la empresa ante cualquier comentario negativo que escuche de ella | | | |
| 9. Considera que la empresa merece su lealtad | | | |

| | | | |
|---|----------------------------|-------------------|---------------|
| 10. En el caso de trabajar en otro lugar, no estaría dispuesto a revelar información confidencial de la empresa | | | |
| Resultados de ítems | Excelente | Reformular | Anular |
| | X | | |
| Apellidos y Nombres | Comentarios finales | | |
| Reyes Peña Fernando Arturo | | | |
| DNI: 02786907 | | | |
| FIRMA | | | |
|  | | | |