

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**  
**DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

---

**“Salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante Tokio Trujillo, 2021”**

---

**Línea de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborales

**Autores:**

Br. Martínez Chávez, Junnior Aldeair

Br. Montañez Calderón, Hans Enrique

**Jurado Evaluador:**

**Presidente:** Castañeda Nassi José

**Secretario:** Fiorentini Candiotti Giovanni

**Vocal:** Corvera Urtecho Ángel

**Asesor:**

Dra. Herbias Figueroa, Margot Isabel

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-3520-4383>

**TRUJILLO - PERÚ**

**2021**

**Fecha de sustentación:30/12/2021**

## 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 compromiso organizacional en el restaurante Tokio Trujillo, 2021

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 organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021

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

---

Br. Junnior Aldeair Martinez  
Chavez

---

Br. Hans Enrique Montañez Calderon

## DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico en primer lugar, a Dios por darme la capacidad y la fuerza de voluntad para continuar con mis estudios, a mis padres por el gran sacrificio que hacen, al permitirme estudiar esta maravillosa carrera en el cual será de provecho para mi futuro y a mi asesor que nos compartía sus conocimientos y experiencias que fueron un impulso para seguir apasionándonos por nuestra carrera de Administración.

Martínez Chávez, Junnior  
Aldeair

Este trabajo va dedicado primeramente a Dios por guiarme en el camino del bien y hacerme constante en mis metas trazadas, a mi madre, por el apoyo incondicional que me brinda día a día, y ser el pilar fundamental en cada decisión que tomo en mi vida, a mi asesor por ser un guía fundamental en mi vida universitaria al dejarme sus conocimientos que serán la base de mi profesionalismo.

Montañez Calderón, Hans Enrique

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, a Dios por darnos la capacidad y la fuerza de voluntad para continuar con nuestra carrera.

A nuestros padres por el gran sacrificio que hacen, al permitirme estudiar esta maravillosa carrera en el cual será provecho para nuestro futuro.

A nuestro docente que nos compartía de sus conocimientos y experiencias que fueron un impulso y fortaleza.

Los autores

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante Tokio Trujillo, 2021”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021. La investigación fue de carácter correlacional, transversal y no experimental. La población y muestra estuvo conformada por un total de 46 colaboradores del restaurante Tokio 2021. Se consideró como técnica la encuesta, a través del instrumento del cuestionario. El trabajo concluye obteniendo una relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021, tal como se ha evidenciado en la aplicación del coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.819. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

*Palabras clave: Salario emocional, compromiso organizacional*

## **ABSTRACT**

The present research work entitled "Emotional salary and organizational commitment in the Tokio Trujillo restaurant, 2021", aimed to determine the relationship between the emotional salary and the organizational commitment in the Tokio restaurant, Trujillo 2021. The investigation was of a correlational nature, cross-sectional and not experimental. The population and sample consisted of a total of 46 employees of the Tokio 2021 restaurant. The survey was considered technical, through the questionnaire instrument. The work concludes by obtaining a relationship between emotional salary and organizational commitment in the Tokio restaurant, Trujillo 2021, as evidenced in the application of Kendall's Tau-b correlation coefficient of 0.819. Likewise, the correlation between both variables is statistically significant (there is a relationship between both variables), since the p-value is less than 0.05.

*Keywords: Emotional salary, organizational commitment*

## INDICE DE CONTENIDOS

<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>RESUMEN</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>INDICE DE CONTENIDOS</b> .....	vii
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	ix
<b>INDICE DE FIGURAS</b> .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	11
1.1. Formulación del Problema .....	11
1.1.1. Realidad problemática .....	11
1.1.2. Enunciado del problema .....	14
1.2. Justificación.....	14
1.3. Objetivos .....	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
<b>II. MARCO DE REFERENCIA</b> .....	16
2.1. Antecedentes .....	16
2.1.1. A nivel internacional.....	16
2.1.2. A nivel nacional.....	17
2.1.3. A nivel local .....	18
2.2. Marco teórico .....	21
2.2.1. Salario emocional .....	21
2.2.2. Compromiso organizacional .....	25
2.3. Marco conceptual .....	31
2.4. Hipótesis .....	32
2.5. Variables .....	33
<b>III. MATERIAL Y MÉTODOS</b> .....	35
3.1. Material .....	35
3.1.1. Población.....	35
3.1.2. Marco muestral .....	35
3.1.3. Unidad de análisis .....	35
3.1.4. Muestra.....	35
3.2. Métodos .....	35
3.2.1. Diseño de contrastación .....	35

3.2.2.	Técnicas e instrumentos de colecta de datos .....	35
3.2.3.	Procesamiento y análisis de datos .....	36
<b>IV.</b>	<b>PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>37</b>
4.1.	Presentación de resultados .....	37
4.1.1.	Determinar la relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021 .....	37
4.1.2.	Identificar el nivel de salario emocional el restaurante Tokio, Trujillo 2021. 38	
4.1.3.	Identificar el nivel de compromiso organizacional el restaurante Tokio, Trujillo 2021.....	44
4.1.4.	Determinar la dimensión de la variable salario emocional que más relacionada se encuentra con el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021 .....	48
4.2.	Discusión de resultados .....	53
	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>55</b>
	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>56</b>
	<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>57</b>
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>61</b>

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
<b>Tabla 2</b> Relación entre salario emocional y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021 .....	37
<b>Tabla 3</b> Relación entre credibilidad y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021 .....	48
<b>Tabla 4</b> Relación entre respeto y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021 .....	49
<b>Tabla 5</b> Relación entre la dimensión imparcialidad y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021 .....	50
<b>Tabla 6</b> Relación entre la dimensión orgullo y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021 .....	51
<b>Tabla 7</b> Relación entre camaradería y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021 .....	52

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Nivel de valoración de la dimensión credibilidad en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.....	38
<b>Figura 2</b> Nivel de valoración de la dimensión respeto en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.....	39
<b>Figura 3</b> Nivel de valoración de la dimensión imparcialidad en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.....	40
<b>Figura 4</b> Nivel de valoración de la dimensión orgullo en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.....	41
<b>Figura 5</b> Nivel de valoración de la dimensión camaradería en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.....	42
<b>Figura 6</b> Nivel de valoración de salario emocional el restaurante Tokio, Trujillo 2021.....	43
<b>Figura 7</b> Nivel de valoración de la dimensión compromiso afectivo en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.....	44
<b>Figura 8</b> Nivel de valoración de la dimensión compromiso normativa en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.....	45
<b>Figura 9</b> Nivel de valoración de la dimensión compromiso de continuidad en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.....	46
<b>Figura 10</b> Nivel de compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.....	47

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Formulación del Problema**

#### **1.1.1. Realidad problemática**

Según el Centro Internacional de Crecimiento (2020), a nivel mundial, la capacidad de los restaurantes se redujo aproximadamente en un 90% de la capacidad normal durante las cuarentenas. Por ejemplo, según los datos publicados el 1 de junio de 2020, en Estados Unidos y Japón, la capacidad se vio reducida en un 68% y un 72%, respectivamente. Asimismo, en China, la capacidad se vio reducida en un 71% y desde entonces se ha recuperado un 20% por debajo de los niveles de 2019. De igual manera, en Italia, España, Francia y Alemania, la capacidad de los restaurantes se redujo en más del 90% en comparación con el mismo período en 2019. En la actualidad y con mayor razón ante la caída de los ingresos a causa de la pandemia causada por el COVID-19, las organizaciones, independientemente de su rubro, tienen entre sus metas poder captar constantemente nuevos clientes y establecer una fidelización por parte de estos hacia su marca, todo a través de estrategias que permitan crear en la mente del consumidor la imagen ideal de la organización; sin embargo, es importante que esta imagen guarde relación con la realidad de la empresa, que ésta logre crear expectativas que pueda cumplir y por ende no decepcione al cliente (BBC News, 2020).

Las compañías de todo el mundo están observando el perfil del consumidor actual, el cual se encuentra focalizado al consumo como una experiencia, buscando satisfacer sus deseos en forma de vivencias. Esto se debe a que el acto de consumir se ha arraigado en nuestra sociedad como un acto social, cambiando totalmente el enfoque tradicional de captación del cliente, ya que el notable incremento de la competencia en el mercado, la oferta excesiva y la escasa diferenciación, han dado como respuesta que los clientes sientan que todo es plano (Banco Mundial, 2020)

En el análisis de diversos estudios se ha identificado que los usuarios han evolucionado ya que buscan relaciones diferentes con las empresas, y de igual manera esperan que les ofrezcan propuestas innovadoras que establezcan esa relación única que ellos buscan. Esta es una tendencia global e intergeneracional, es decir que no es particular de una sola generación, a pesar de tener un carácter más marcado en una generación que en otras, esta línea tiene influencia en todas las generaciones (ArellanoMarketing, 2019).

Respecto al sector de comida en Latinoamérica, durante el periodo de confinamiento a causa de la pandemia entre el 60% y el 90% de los latinoamericanos dejaron de asistir a los locales de venta de comida, reduciéndose así en gran medida los ingresos de las empresas del sector en la región. Un caso preocupante fue el de Brasil, donde se estimó que las restricciones sanitarias han significado para los restaurantes hasta 188 millones dólares en pérdidas de tarifas diarias. Luego de la reapertura, la mayoría de los empresarios tuvieron que gastar todo lo posible para proteger a sus clientes y al personal. Por ejemplo, varios países de la región han inundado sus locales de autobús con lavabos portátiles y desinfectantes de manos, a un costo considerable (BBC News, 2020).

Aunque los efectos de la pandemia y las cuarentenas fueron un golpe brutal al sector gastronómico de las economías latinoamericanas, también es cierto que a la caída contribuyen otros factores que ya estaban presentes antes de que el COVID-19 se expandiera por la región dejando miles de contagiados y muertos. Entre ellos destaca la gran brecha en cuanto a infraestructura adecuada dentro de los locales, la informalidad de las empresas y los problemas de corrupción del sector (Banco Mundial, 2020).

En el Perú los empleados no se sienten satisfechos en su organización, por lo general un 50% no se adapta a sus lugares de

trabajo, por estos motivos se ven obligados a dejar la empresa, actualmente el clima laboral en el Perú está alcanzando índices satisfacción bajo, en sus trabajadores, generando así un desempeño deficiente de sus labores. Según la investigación efectuada en el 2014 por la empresa SUPERA el 71% de empleados peruanos declaro que no se sentían apreciados en su centro de trabajo la dificultad de gestionar los recursos humanos en el Perú nace en el vínculo del nivel de satisfacción de los empleados para con su centro de labores y como este tiene consecuencias en la gestión del clima laboral, a favor de la empresa (Stakeholders, 2018).

En nuestro país es necesario buscar estrategias las cuales aumenten el compromiso y salario emocional del trabajador con su empresa para que de esta manera los empleados al sentirse comprometidos y satisfechos puedan realizar sus actividades laborales de manera eficaz y eficiente.

A nivel local, el sector gastronómico sufrió pérdidas estimadas por casi 20 millones de soles durante la cuarenta, sin embargo, el sector se ha mostrado fuerte frente a la coyuntura, lo cual se reflejó en la rápida implementación de normas de bioseguridad ante la reapertura de sus locales, así como la adaptación a estrategias de reparto al cliente (delivery) mediante la vida digital (Cámara de Comercio de la Libertad, 2020).

El restaurante Tokio, ubicado en la ciudad de Trujillo, el cual tiene 22 años en el sector gastronómico y actualmente cuenta con 19 colaboradores (3 cocineros, 3 ayudantes de cocina, 4 repartidores, 2 asistentes administrativos, 4 mozos, 2 encargados de caja y un gerente general) presenta una serie de problemas en cuanto a los incentivos que no son de carácter económico para con sus trabajadores, en específico los relacionados al reconocimiento personal (pocas veces se le felicita a un cocinero o a un repartidor cuando cumple con las órdenes a tiempo) , lugar de trabajo

agradable (los roles se encuentran poco definidos y los espacios son muy reducidos), desarrollo profesional (los trabajadores tienen la sensación que no avanzan profesionalmente y muchos optan por renunciar) y actividades en equipo (se fomenta muy poco las relaciones interpersonales incluso cuando se trata de trabajar por los pedidos de los clientes). Esto ha privado a la empresa de contar con trabajadores más motivados, productivos y sobre todo comprometidos con los objetivos de la organización

Frente a esto, la empresa ha venido implementando pequeñas actividades relacionadas al elevar la motivación y satisfacción de los colaboradores, a fin de generar un impacto positivo sobre el compromiso de estos; generando así valor agregado a sus ofertas con miras a incrementar la fidelización de los clientes. En concreto actividades como poner en valor las virtudes de las personas por encima de sus defectos para proporcionar la sensación que sus acciones son valoradas y agradecidas y les permite saber que son valiosos dentro de la empresa (para mejorar el reconocimiento personal); espacios luminosos, espaciosos y bien equipados con sillones de descanso, cafeteras y neveras que den una mejor confortabilidad, así como una mejor definición de los roles (para mejorar el ambiente); cursos de formación y asistencia a eventos (para mejorar su desarrollo profesional) y finalmente el desarrollo de actividades como días de confraternidad, cenas, desayunos y celebración de fechas especiales (para mejorar las actividades de equipo). De esta manera, se espera que las distintas actividades en pro de mejorar el salario emocional de los trabajadores se traduzcan en trabajadores más productivos y por ende más comprometidos con el restaurante.

#### 1.1.2. Enunciado del problema

¿Qué relación existe entre el salario emocional y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021?

### 1.2. Justificación

- Teórica

La investigación busca contribuir si la aplicación del salario emocional afecta directamente al compromiso de los colaboradores, esta influencia analizada en la investigación de Vásquez (2018), va a generar una nueva propuesta teórica para seguir investigando en diferentes realidades organizacionales.

- Práctica

Existen pocas investigaciones empíricas sobre las variables de salario emocional y compromiso laboral, debido que hoy en día existen problemas laborales en cuanto a la permanencia de los colaboradores en el cargo que oscilan, por el cual, nos es preciso hallar la relación entre estas dos variables y así brindar un alcance analítico sobre este estudio para futuras investigaciones.

- Metodológica

Las variables de salario emocional y compromiso organizacional son analizado en colaboradores que pertenezcan a una organización, donde se esclarezca si existe alguna relación entre ello, empleándose diferentes cuestionarios adaptables a la realidad y procesados mediante análisis estadísticos.

- Social

El aporte que va brindar es de carácter laboral, debido que el hallazgo de las variables relacionadas en este estudio generará el aporte a la organización, para la aplicación de programas de mejoras, de tal forma permita obtener niveles altos en producción, alcance de objetivos y motivación.

### 1.3. Objetivos

#### 1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.

#### 1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de salario emocional el restaurante Tokio, Trujillo 2021.
- Identificar el nivel de compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.

- Determinar la dimensión de la variable salario emocional que mas relacionada se encuentra con el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.

## II. **MARCO DE REFERENCIA**

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. A nivel internacional

En la investigación de Nieto (2017) que llevó como título, “Análisis del salario emocional y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017, fue con el fin de alcanzar el grado de licenciatura en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. La cual, tuvo como objetivo, determinar la relación entre ambas variables de salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, para generar acciones de mejora, por ello, se empleó una metodología de tipo correlacional, de diseño no experimental, con corte transversal, así mismo, se utilizó diferentes instrumentos tanto como, el cuestionario S20/23 para la satisfacción laboral que consta de 59 ítems y el instrumento de compromiso organizacional creado por los autores Meyer y Allen de 18 ítems, así mismo, la institución contaba 221 colaboradores, pero la aplicación del cuestionario fue a 126 colaboradores, debido a la ausencia y descarte de errores de los colaboradores.

Las conclusiones del autor fueron:

- Existe relación significativa entre ambas variables, predominado con mayor relación los colaboradores que cuentan con más años en la institución.
- El estudio de Nieto sirvió como guía para el enfoque y diseño de investigación.

Espinosa, Diaz y Palacios (2017) en su tesis titulada “Salario emocional en la empresa Fondeargos como estrategia de motivación del talento humano Cartagena- 2017” tuvo como objetivo, analizar si el salario emocional trae beneficios para la empresa Fondeargos.

Este estudio se precisó con un método deductivo. Por lo cual, para la obtención de datos se tuvo que aplicar una encuesta a los colaboradores, mediante un muestreo incidental. De las cuales se analizaban las variables de motivación, crecimiento, atracción retención y percepción. Alcanzando un resultado de motivación bastante favorable.

Las conclusiones del autor fueron:

- Al aplicar un programa enfocado al salario emocional, resultaría efectiva, debido que puede mejorar la motivación de los colaboradores en la organización.
- El estudio de los autores sirvió como guía para el enfoque y diseño de investigación.

#### 2.1.2. A nivel nacional

Pajares (2018) mediante su estudio titulado “Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018”, fue realizado para lograr el grado de licenciatura en la Universidad César Vallejo. De tal manera que preciso su investigación en determinar la relación entre las ambas variables, tanto salario emocional y el engagement. Por lo cual, empleó una metodología de tipo correlacional descriptivo, de diseño no experimental, con corte transversal, se empleó diferentes instrumentos, uno de ellos fue, el cuestionario de Salario emocional que cuenta con 30 ítems y el cuestionario de escala de Utrech Work Engagement Scale que consta de 15 ítems, validado bajo el McDonald’s 0.843 y 0.925, tomando una muestra de la población de 355 colaboradores, con un nivel de confianza de 0.95 para ambos instrumentos. Por lo cual se obtuvo los siguientes resultados mediante un procedimiento estadístico de correlación Rho Spearman de 0.000, donde se encontró una relación significativa.

El estudio de Pajares sirvió como guía para el enfoque y diseño de investigación.

Minchán (2017) efectuó un análisis titulado “Salario emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

2017”, investigación que realizo con el fin de obtener su maestría en administración en la Universidad César Vallejo. Su estudio tuvo la finalidad de probar el vínculo entre estas 2 variables, las cuales fueron salario emocional y talento humano, la metodología para esta investigación fue no experimental, con corte transversal, donde se busca la relación de estas dos variables en los colaboradores, utilizando a 24 personas escogidos mediante una población censal, entre ellos, colaboradores del ministerio de la mujer y otros de la población más vulnerable. Para el análisis de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, donde empleó los instrumentos de salario emocional y el cuestionario de talento humano, estos dos test se basaron en 30 ítems cada uno, para su desarrollo aplicando la escala Likert,

Las conclusiones del autor fueron:

- existe conexión directa entre ambas variables, debido que obtuvo el 0,561\*\*, explicando que existe una relación moderada entre ambas variables, según el indicador Rho de Spearman.
- El estudio de Minchán sirvió como guía para el enfoque y diseño de investigación

### 2.1.3. A nivel local

En la investigación de Vásquez (2018) denominado; “Salario emocional y compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A. Sucursal Open Plaza Trujillo, 2018”, del cual fue realizado para conseguir el nivel de licenciado en la Universidad Cesar Vallejo. Cuyo fin fue determinar la correlación entre salario emocional y compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A. Sucursal Open Plaza Trujillo, 2018. Utilizando una metodología de tipo correlacional, de diseño no experimental, con corte transversal, para ello empleó diferentes instrumentos para recolectar datos, como el cuestionario salario emocional que contiene 24 ítems y el cuestionario de compromiso laboral de 14 ítems, validados bajo el Alpha de Cronbach 0.72 y 0.67 y sometidos bajo juicio de expertos detallando su validez consistente, permitiéndoles el análisis de su

población total conformada por 160 colaboradores, tomándose una muestra de 113 debido a la ausencia del total de la población en general, con un nivel de confianza de 0.95 para ambos instrumentos. Se concluyo que

- La correlación de Rho Spearman de 0.423, es decir se halló una relación directa existente, de forma positiva moderada, detallando que, ante el incremento de alguna de las variables, afectara de forma positiva la otra.
- El estudio de Vásquez permitió esclarecer nuestros objetivos propuestos considerando si existe relación entre nuestras variables, además sirvió como guía para el enfoque y diseño de investigación.

En la investigación de Oblitas (2017) denominado; “Salario emocional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar 2017”, con motivo de obtener el nivel de licenciado en la Universidad César Vallejo, de la cual, preciso su investigación bajo el objetivo en encontrar la relación entre ambas variables, tanto, salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores, de tal manera, que su investigación fue de tipo descriptivo correlacional, de diseño y corte no experimental transversal. Para la recolección de datos, empleó la técnica encuesta, donde uso los instrumentos denominados, Escala de Motivación M-L y el cuestionario de compromiso organizacional creado por Meyer y Allen, donde tuvo que adaptarlo utilizando una prueba piloto. Las pruebas fueron administradas a una muestra conformada por 250 colaboradores, cuyas edades oscilaban entre 18 a 40 años de edad.

Finalmente se concluyo que:

- La relación es significativa entre las variables salario emocional y compromiso organizacional
- El estudio de Castañeda sirvió como guía para el enfoque y diseño de estudio.



## 2.2. Marco teórico

### 2.2.1. Salario emocional

#### - Definición de salario emocional

Jiménez (2015) nos explica que el salario emocional, son todas aquellas remuneraciones que no son económicas, y hacen que el empleado goce de una buena satisfacción personal y laboral, que influye de manera positiva en el desempeño que el empleado tiene dentro de la empresa, estos estímulos fortalecen el vínculo empleado-empendedor para que se dé un buen ambiente de trabajo para que de esta manera se fomente la colaboración entre todos los trabajadores.

Kluwer (2016) nos menciona sobre las diferentes organizaciones que alcanzan el éxito, consideran que su éxito y la permanencia de sus empleados no se debe a temas monetarios, sino a las nuevas estrategias de captación y fidelización del talento, generando de esta manera nuevas pautas, donde las remuneraciones son consecuencia de números y estímulos emocionales, con un cambio significativo en el desempeño del colaborador, y de este motivo asegurando resultados exitosos en la empresa.

Chiavenato (2018) nos menciona que el salario emocional y las retribuciones económicas brindadas a los colaboradores, es la financiación que se les debe brindar, ya sea en incentivos, estos incentivos tienen que ver de manera directa con las inversiones de los colaboradores y los incentivos que estos reciben para que de esta manera sea igual para todos y se pueda ver que ambas partes gozan de una buena satisfacción.

#### - Dimensiones del salario emocional

Para Great Place to Work (2014) citado en Minchán (2017) el salario emocional está conformado por 5 dimensiones y las define de la siguiente manera:

- Credibilidad: los jefes tienden a trabajar de la mano con sus subordinados, utilizando una comunicación eficaz mediante sus ideas y aptitudes, para ser capacitados

eficientemente. Por otro lado, la organización brinda el conocimiento del puesto y satisfacen de materiales, con el fin de cumplir las funciones, y el cumplimiento de objetivos de la organización.

- Respeto: nos menciona que el darle al colaborador un trato óptimo con lugar amplio, buena infraestructura, materiales para la ejecución de sus labores y capacitaciones constantes, tendrá un buen desempeño en su trabajo. Así mismo, el empleo de reconocimientos hacia la actitud y dedicación por su trabajo, aportará que el colaborador pueda sentirse seguro, feliz y desarrollar una fidelización hacia la organización, la cual se promoverá con una cercanía hacia los demás y creará un ambiente agradable para trabajar.
- Imparcialidad: para una organización justa busca que sus colaboradores puedan sentirse valorados para ello emplean una igualdad en cuanto a los beneficios económicos y reconocimientos laborales. Por lo cual, fomenta que los colaboradores desarrollen independientemente una línea de carrera.
- Orgullo: se define como el colaborador interactúa con la organización y como este se verá afectado en los logros obtenidos.
- Camaradería: se define como el vínculo existente entre los colaboradores y el empleador, donde serán participes de procesos que definirán el rumbo de la organización.

- Clases de salario emocional

González (2010) citado en Barrón (2020) explica que tenemos 4 tipos de remuneraciones que son distintas a la económica que se mencionan como salario emocional, están divididas en:

- Retribución estándar: engloba todas las partes que conforman todas las remuneraciones que no forman parte del salario bruto. Esta consiste en las retribuciones

no fijas que una organización otorga al empleado encasos particulares, como embarazo, cumpleaños, etc.

- Retribución por beneficios sociales: consideran un evidente bono directo para el personal, y esto implica un coste directo e indirecto para la organización, Es muy común otorgar beneficios que se vinculan con salud, seguros, planes de educación para sus familias o para la capacitación del personal.
- Retribución de consolidación: Frecuentemente se usa como “aumento salarial”, sin embargo, forma parte de la cartera de resultados emocional. En esta se mencionan las utilidades que se les brinda a los trabajadores para poder armonizar su vida laboral, haciendo sus horarios más tolerantes, reduciendo sus jornadas de trabajo, etc.
- Retribución emocional: Es donde los trabajadores tienen acceso a los beneficios que las empresas tienen para su personal, Entre estos tenemos la motivación, un ambiente de trabajo optimo, buena relación entre el personal, entre otros aspectos que generan comodidad al empleado al realizar sus funciones.

- Factores que inciden en el salario emocional

En relación a este enunciado, se observan 2 planteamientos: Bonilla (2014) citado en Rodríguez (2018) nos explica que los siguientes factores que involucra el salario emocional son:

- Oportunidad de desarrollo, vínculo entre el aprendizaje y desarrollo de la gestión del talento, asesoramiento y cumplimientos hacia objetivos.
- El equilibrio de la vida, es la implementación de horarios flexibles a las necesidades de los colaboradores, además de brindar bienestar físico, otorgando horas de descanso.
- El bienestar psicológico, este factor nos hace referencia a las metas y objetivos que se trazan los trabajadores ysi estos tendrán el impacto necesario en la sociedad.

- El entorno laboral, este factor hace énfasis en cómo se vive dentro del trabajo, haciendo prevalecer el compañerismo, trabajo en equipo, etc.
- La cultura laboral, se debe dar interés por el compromiso que existe en los empleados dentro del trabajo, fomentando así las ideas de los empleados.

García (2012) citado en Rodríguez (2018), nos mencionan que los siguientes factores son importantes para estado de bienestar agradable para el colaborador la cuales son:

- Adiestramiento, preparación para que los empleados puedan tener afinidad por sus empleadores.
  - Coordinar la vida laboral y familiar, así como también las remuneraciones personales o familiares.
  - Interés para lograr un ascenso o para cumplir sus retos profesionales.
  - Gozar de un entorno laboral bueno, identificando los alcances a corto y largo plazo.
  - Motivación y Unión, punto importante que los gerentes deben guiar.
- Importancia del salario emocional

Según Giraldo (2018), menciona que una organización que brinda un sueldo fijo, acorde a las exigencias de trabajo, puede influenciar en el compromiso de los trabajadores, porque conjuntamente, crea una satisfacción hacia las necesidades que puedan tener los colaboradores, por otra parte, existe otra motivación por el cual el colaborador se ve dispuesto al trabajo, uno de ellos es la realización profesional, que incluye a alcanzar las metas como profesional. La segunda parte de los reconocimientos o beneficios que la organización les brinda, generando así una actitud emocional positiva (compromiso emocional). Por ende, hay ser un estado de satisfacción, se diferencia con un estado racional en cuanto al compromiso.

Por su parte, resalta que las organizaciones deberían tener más estrategias con el fin de mantener el compromiso emocional en

los colaboradores, así desarrollar en la organización un carácter competitivo.

- Beneficios del salario emocional

Minchán (2017) nos menciona que la aplicación del salario emocional, provee de beneficios que ayudan a mejorar los niveles de productividad y hace que la organización sea más competitiva, en las cuales se analizó:

☐ Agradecimiento en lo personal y laboral: consta de generar afecto por los colaboradores ante un desempeño óptimo o aceptable, reduciendo la rotación o recisión laboral.

☐ Incentivar al personal: trabajar bajo iniciativa, e cuanto a la entrega de todo los materiales y funciones del puesto que el colaborador deberá desempeñar, así se evitará que el colaborador este activo y no espere recibir indicaciones de lo que debe realizar.

☐ Valorizar al colaborador por sus conocimientos y madurez frente al conflicto: en la organización deberá estar alineada a valores que se resalten en los colaboradores, uno de ellos es la honestidad.

☐ Estructuración de los deberes: la formación de equipos para el cumplimiento de tareas, fomentando la participación de los colaboradores, permitirá una organización estable en el transcurso del tiempo.

## 2.2.2. Compromiso organizacional

- Definición de compromiso organizacional

El compromiso organización va a generar un vínculo entre la organización y los colaboradores, debido a la expresión de emociones que el individuo genera al pertenecer en ella, este factor es determinante para ver la continuidad del trabajador o la renuncia de este. Estos autores nos también nos mencionan que el compromiso organizacional comprende 3 dimensiones: el afectivo, continuidad y el efectivo (Meyer y Allen 2017).

Para Chiavenato (2009) define al compromiso organizacional, como la interacción de las personas en la organización, esta se ve influenciada por las diferentes interacciones que el colaborador va generar, tanto en su ambiente de trabajo, como en su relación interpersonal.

Luthans (2008) nos menciona que el compromiso organizacional es proporcionar un compromiso por parte del colaborador con su empresa y de esta manera fomentar un trabajo impecable. Además, las organizaciones buscan que las estrategias que se desarrollan impulsen el compromiso fomentando un ambiente de trabajo agradable.

Por otro lado, Díaz y Paz (2007) nos menciona que el compromiso organizacional es el esquema mental fundamentada en el direccionamiento de las metas que la organización establece, exponiendo un interés en desarrollar esfuerzos notables a favor de la organización y como resultado pertenecer a la misma.

Para Davis y Newstrom (2003) el compromiso organizacional, parte de como las personas se sienten en la organización, como estas se sienten identificadas y sobre todo la relación fraterna que tienen hacia la empresa. Donde muestra la voluntad y esfuerzo que el trabajador realiza para mantenerse a futuro en la organización.

#### - Dimensiones del compromiso organizacional

Para Meyer y Allen (2017) manifiestan que existen diferentes dimensiones donde el individuo se ve relacionado con la organización, las cuales son:

- Compromiso afectivo: manifestándose con la relación emocional que los colaboradores tienen con la organización donde se encuentran, fortaleciendo el vínculo emocional, nos mostró satisfacción hacia las necesidades que fueron percibidas (Carencias afectivas de pertenencia) y expectativas, el disfrute de estabilidad en la empresa. Los colaboradores que más

se desarrollan en el compromiso tienden a complacerse de con su trabajo puesto que logran una identificación con esta. Así mismo el colaborador se involucra con la organización con características personales, estructurales, características con relación hacia el trabajo y las experiencias adquiridas de trabajo. Por ende, el compromiso organizacional logra una plenitud en los colaboradores donde la experiencia promueve sentido de comodidad y desarrollo por las habilidades personales.

- Compromiso de continuidad: nos menciona como el trabajador identifica las escasas opciones de poder encontrar un empleo similar al actual si en caso decide retirarse de esta organización. En otras palabras, decimos que el empleado tiene una relación muy cercana con la institución, porque gasta tiempo y dinero, para buscar nuevas oportunidades que le permitan crecer dentro de la empresa de esta manera si es que el pensara retirarse de la empresa perdería todo y si analiza los escasos puestos de trabajo en otras empresas, por necesidad de seguir solventándose no querría perder su puesto actual e incrementaría su relación con la empresa.
- Compromiso normativo: nos menciona que esta dimensión tiene relación con la lealtad y las emociones por parte del colaborador con la organización debido a las oportunidades que se le brindaron, siente que sería una traición renunciar. Se le puede llamar a este colaborador como un elemento absoluto. El compromiso normativo es la acción hacia cumplir lo que la empresa estipula, acompañado por el deber al sentir que la organización le ha brindado todo lo que necesitaba, es por ello que siente una obligación de laborar en ella.

- Categorías del compromiso organizacional

Álvarez (2008) menciona que existen tres partes principales del compromiso organizacional:

- Significativo demográfico de los colaboradores: nos hace referencia, hacia la edad que oscila el sujeto, que acompaña con rasgos emotivos, puesto que conforme avanzan los años las personas van reduciendo las oportunidades de empleo y se va incrementando el precio de abandonar la empresa. De igual forma los trabajadores que más longevos sean, son los que están más comprometidos con la organización, porque evolucionan y mejoran los grados de compromiso que desarrollan dentro de la empresa.
- Habilidades o estimación sobre su hábito laboral: En este apartado nos menciona que los indicadores laborales, están regidos por el principio de placer (goce de sueldo), donde, nos trae como consecuencia resultados buenos cuando el placer laboral es alta frente al sueldo que cumpla la exigencia y necesidades, de esta manera también se mencionacomo es que son las relaciones dentro de la organización entre empleados y empleadores.
- Estimaciones sobre las condiciones de trabajo y el puesto: Cuando trabajador conforme pase más tiempo dentro de su lugar de trabajo crece sus niveles de interacción, socialización, de tal forma, su relación con la empresa también crece. Para el compromiso organizacional, busca que las personas sean más autónomos y responsables en lo que respecta la realización de una actividad que se le asigna. Los empleados que tengan un rol más importante dentro de la empresa tienen un nivel de compromiso más alto que el resto de funcionarios a causa de que les brindo

mejores beneficios y sus acciones y actividades que realizan son más lucrativas

- Importancia del compromiso organizacional

Davis y Newstrom (1999) el nivel de deber que experimenta un empleado se suele ver en cuanto al logro de los objetivos, el alcance de la misión que tiene la empresa, así la empresa tenga un desarrollo óptimo, así como también el propósito que tiene el empleado de continuar laborando en la empresa.

Cruz (2017) nos refiere que tan importante es el compromiso organización como estrategia para la dirección del área de Recursos humanos, con el fin de poder distinguir la identificación de las metas organizaciones, fidelidad y la conexión de los trabajadores con su lugar de labores, de esta manera se obtiene a colaboradores más participes con la organización, y esto conlleva a que estos permanezcan más tiempo en la empresa.

- Acciones favorables del compromiso organizacional

El colaborador al comenzar a ser parte de una empresa se determina por sus aptitudes y actitudes, tanto a las expectativas iniciales de trabajo que muestran. Ya pasado el tiempo se comienza a fortalecer el compromiso que van adquiriendo de manera continua y así se van estableciendo vínculos laborales más fuertes, y conforme las oportunidades del mercado disminuyen con la edad, provoca que los empleados aprecien más su trabajo Hellriegel y Slowm (2004).

Meyer y Allen (2017) mencionan que al alto funcionario les importa mucho el tipo de vínculo que existe entre el compromiso organizacional y las actitudes hacia el trabajo, debido que, puede conllevar al despido de personal. Mientras el vínculo del empleado con una organización sea más fuerte, se evitarán que existan rotaciones de empleados. Un empleado que posee niveles altos en relación con su organización, es el que genera un fuerte vínculo con su

ambiente de trabajo y lo aprecia tanto en situaciones que sean buenas como malas y manteniéndose enlazado directamente con la empresa sin importar el presente de esta, y hace que la empresa pueda luchar por alcanzar metas y objetivos que están planteados para mejorar el nivel de la empresa.

Arenas y García (2017) toman dos puntos importantes en cuanto a las consecuencias para alcanzar el éxito de una empresa u organización las cuales son: La integración y las alianzas estratégicas de éxito. La integración genera que inversionista pueda tener en claro sus metas y objetivos para que ambas partes puedan alcanzar a cumplir estas. El éxito de formar una alianza se debe a que se puede identificar una extensión del desempeño de esta para poder llegar a cumplir metas u objetivos planteados entre los participantes de la alianza.

### 2.3. Marco conceptual

- Salario Emocional

Jiménez (2019) nos menciona que el salario emocional no se mide monetariamente, sino que funciona como incentivo emocional hacia el colaborador para mejorar su desempeño, bienestar, trabajo en equipo e impulsar y fortalecer sus intereses en el desarrollo de las funciones establecidas por la organización.

- Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (2017) nos menciona que el colaborador se ve influenciado por un estado emocional que influye en el vínculo entre un trabajador y la empresa, este factor es determinante para ver la continuidad del trabajador o la renuncia de este, denominándolo como compromiso organizacional.

- Credibilidad

Es la calidad atribuida a una fuente o a un mensaje que mide la disponibilidad del destinatario a aceptar como verdaderas las afirmaciones (Arenas y García, 2017)

- Respeto

Consideración, acompañada de cierta sumisión, con que se trata a una persona o una cosa por alguna cualidad, situación o circunstancia que las determina y que lleva a acatar lo que dice o establece o a no causarle ofensa o perjuicio (Meyer y Allen, 2017)

- Imparcialidad

Es la objetividad, la cual obliga a no considerar cuestiones ajenas al asunto sobre el cual se está tomando una decisión o definiendo el trato con las personas (Hellriegel y Slowm, 2004).

- Compromiso afectivo

Se identifica cuando los lazos emocionales que las personas crean con la organización surgen en el cumplimiento de sus necesidades (entendiendo estas como psicológicas esencialmente), lo cual contribuye a que estas personas gocen de estabilidad en la organización (Hellriegel y Slowm, 2004).

- Compromiso de continuidad

Se define como como la dificultad que siente el consumidor para cambiar la relación con una organización por- que la oferta alternativa es limitada o por el costo asociado al cambio (Arenas y García, 2017)

- Compromiso normativo

Implica permanecer por cumplir con un deber moral de reciprocidad. Este tipo de compromiso hace referencia al apego del empleado con la institución que se basa en un sentido de lealtad y se expresa en sentimientos de obligación de perdurar en la organización para cumplir con un deber (Arenas y García, 2017)

#### 2.4. Hipótesis

H1: La relación que existe entre el salario emocional y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio Trujillo, 2021 es directa significativa

H0: La relación que existe entre el salario emocional y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio Trujillo, 2021 no es directa ni significativa

## 2.5. Variables

### 2.5.1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Salario Emocional	Jiménez (2009) nos explica que el salario emocional, son todas aquellas remuneraciones que no son económicas, y hacen que el empleado goce de una buena satisfacción personal y laboral, que influye de manera positiva en el desempeño que el empleado tiene dentro de la empresa, estos estímulos fortalecen el vínculo empleado-empleador para que se dé un buen ambiente de trabajo para que de esta manera se fomente la colaboración entre todos los trabajadores.	La variable salario emocional fue medida a través del instrumento del cuestionario conformado por 14 ítems el cual servirá para conocer las dimensiones credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería	Credibilidad	Comunicación eficaz	1	Ordinal
				Conocimiento	2 y 3	
			Respeto	Trato	4 y 5	
				Reconocimiento	6	
			Imparcialidad	Justicia	7 y 8	
				Independencia	9 y 10	
			Orgullo	Interacción	11 y 12	
			Camaradería	Vinculación	13	
				Participación	14	
			Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (2017) nos menciona que existe un vínculo tanto emocional, interaccional con la empresa,	La variable compromiso organizacional fue	
Involucramiento	4 y 5					
Compromiso de continuidad	Oportunidad	6				

	denominado, compromiso organizacional, este factor es determinante para ver la continuidad del trabajador o la renuncia de este.	medido a través del instrumento del cuestionario conformado por 11 ítems el cual servirá para conocer las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo		Necesidad	7	
			Compromiso normativo	Lealtad	8, 9 y 10	
				Obligación	11	

### III. MATERIAL Y MÉTODOS

#### 3.1. Material

##### 3.1.1. Población

La población estuvo conformada por un total de 19 colaboradores del restaurante Tokio 2021.

##### 3.1.2. Marco muestral

Reporte de personal que labora en el restaurante Tokio 2021.

##### 3.1.3. Unidad de análisis

Un colaborador del restaurante Tokio 2021.

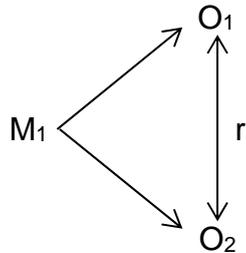
##### 3.1.4. Muestra

El tamaño de la muestra equivale a la población muestral por ser pequeña.

#### 3.2. Métodos

##### 3.2.1. Diseño de contrastación

En el presente estudio se utilizó un diseño correlacional, donde busca comparar la relación entre dos variables de una misma muestra.



$M_1$ : Población muestral de colaboradores

$O_1$ : Nivel de salario Emocional

$O_2$ : Nivel de compromiso organizacional

$r$ : Correlación de las variables

##### 3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Se empleó la técnica de encuesta para recolectar la información, por ende, se usó dos, uno vinculado a la variable salario emocional y otro vinculado a la variable compromiso organizacional.

**Tabla 1** *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario de Salario Emocional
Encuesta	Cuestionario de Compromiso Organizacional

Fuente: Elaboración propia de los autores

### 3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

#### Obtención de datos

La base de datos de la población que permitirá recoger información sobre las variables salario emocional y compromiso organizacional facilitadas por el Gerente General del Resturante Tokio. Asimismo, debido al reducido tamaño de la población y por la facilidad a su acceso, se tomó como muestra la misma población.

#### Análisis Descriptivo

Los datos obtenidos del cuestionario serán procesados mediante la hoja de cálculo Excel 2019 con el cual se pudo tabular la información y formular tablas y gráficos correspondientes de los datos analizadas con el fin de sinterizar la información.

#### Análisis Inferencial

Haciendo uso del programa estadístico IBM SPSS 25 los datos fueron sometidos a la prueba estadística no paramétrica Tau-b de Kendall, esta prueba se escogió debido a la reducida escala de alternativas de las preguntas (Likert como 5 alternativas).

La interpretación del coeficiente de correlación es la siguiente:

- $r=0$ : correlación nula
- $0 < r < 0.2$ : correlación muy baja
- $0.2 < r < 0.4$ : correlación baja
- $0.4 < r < 0.6$ : correlación moderada
- $0.6 < r < 0.8$ : correlación alta
- $0.8 < r < 1$ : correlación muy alta
- $r=1$ : correlación perfecta

#### **IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

##### 4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Determinar la relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.

**Tabla 2** *Relación entre salario emocional y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.*

		SALARIO EMOCIONAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Tau-b de Kendall	SALARIO EMOCIONAL	1.000	0.819**
			0.000
		19	19
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0.819**	1.000
		0.000	
		19	19

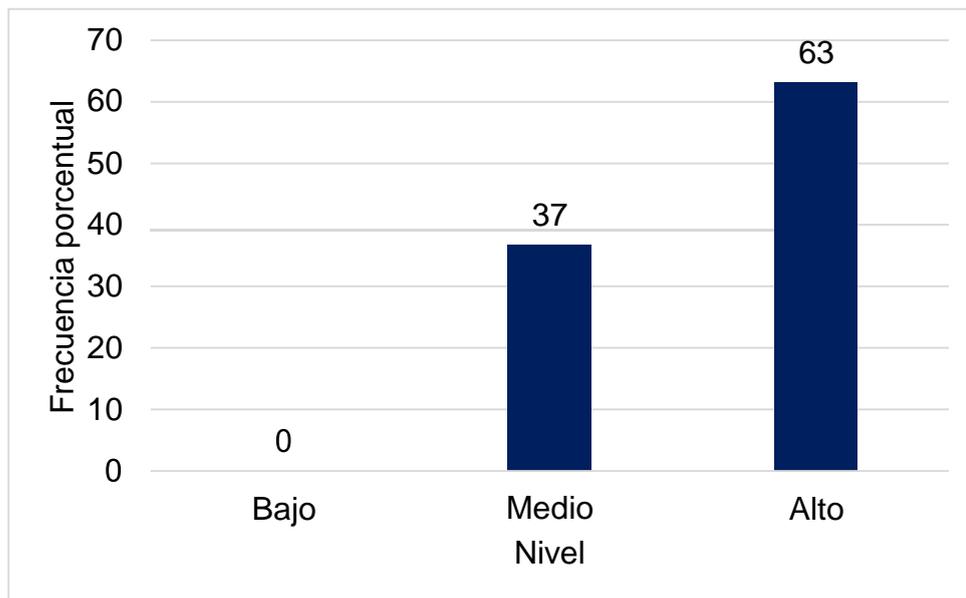
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Se observa una correlación muy alta y positiva entre las variables salario emocional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el restaurante Tokio, Trujillo 2021., obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.819. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

4.1.2. Identificar el nivel de salario emocional el restaurante Tokio, Trujillo 2021.

**Figura 1**

*Nivel de valoración de la dimensión credibilidad en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.*

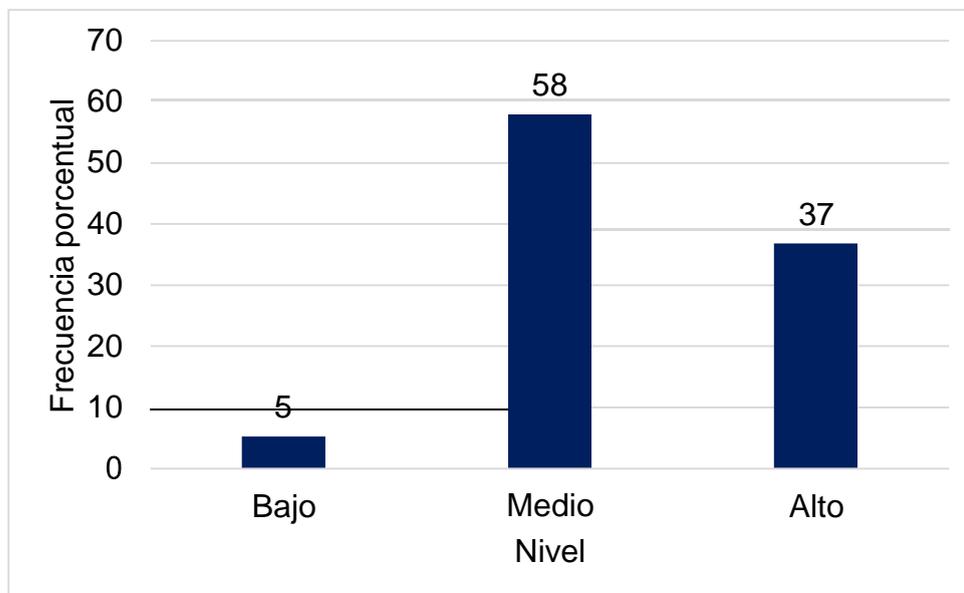


Fuente: Elaboración propia

*Nota:* Se observa que ninguno de los colaboradores en el restaurante Tokio, Trujillo 2021 considera bajo el nivel de credibilidad, mientras que el 37% considera un nivel medio y finalmente el 63% considera un nivel alto.

## Figura 2

*Nivel de valoración de la dimensión respeto en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.*

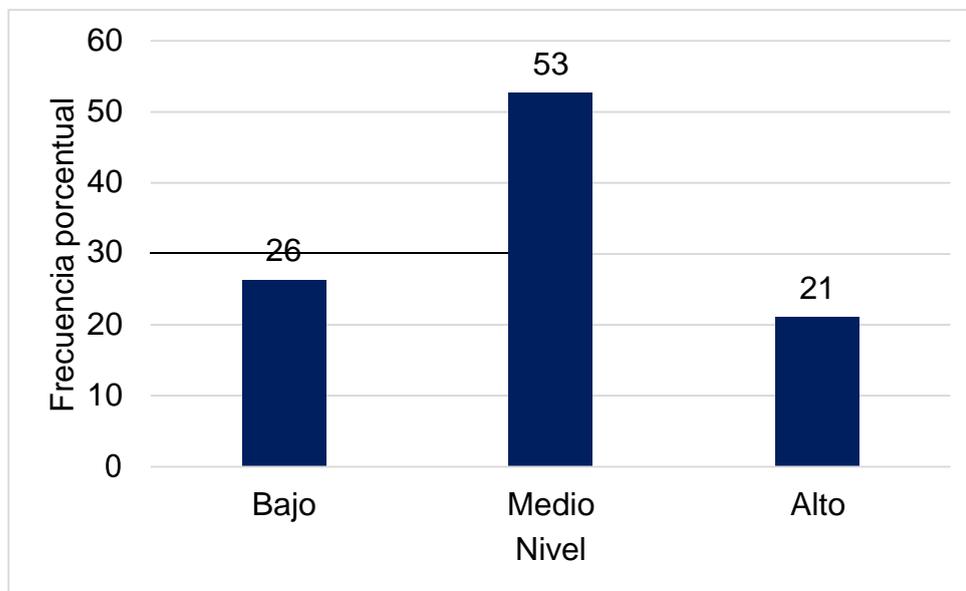


Fuente: Elaboración propia

*Nota:* Se observa que el 5% de los colaboradores en el restaurante Tokio, Trujillo 2021 considera bajo el nivel de respeto, mientras que el 58% considera un nivel medio y finalmente el 37% considera un nivel alto.

**Figura 3**

*Nivel de valoración de la dimensión imparcialidad en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.*

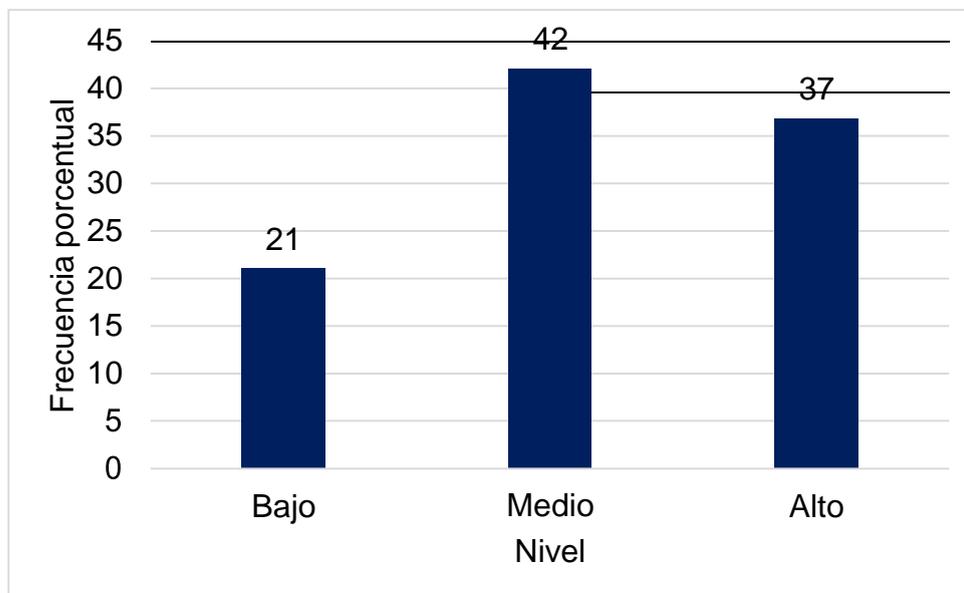


Fuente: Elaboración propia

*Nota:* Se observa que el 24% de los clientes nivel de valoración de la dimensión respeto en los colaboradores en el restaurante Tokio, Trujillo 2021 considera bajo el nivel de imparcialidad, mientras que el 54% considera un nivel medio y finalmente el 22% considera un nivel alto.

#### Figura 4

Nivel de valoración de la dimensión orgullo en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.

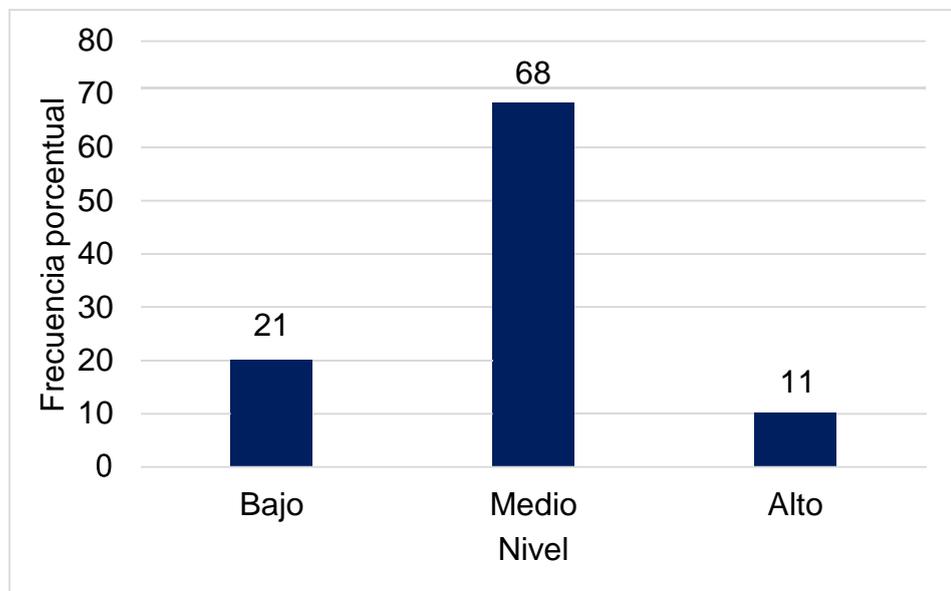


Fuente: Elaboración propia

*Nota:* Se observa que el 17% de los colaboradores en el restaurante Tokio, Trujillo 2021. considera bajo el nivel de orgullo, mientras que el 43% considera un nivel medio y finalmente el 39% considera un nivel alto.

**Figura 5**

*Nivel de valoración de la dimensión camaradería en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.*

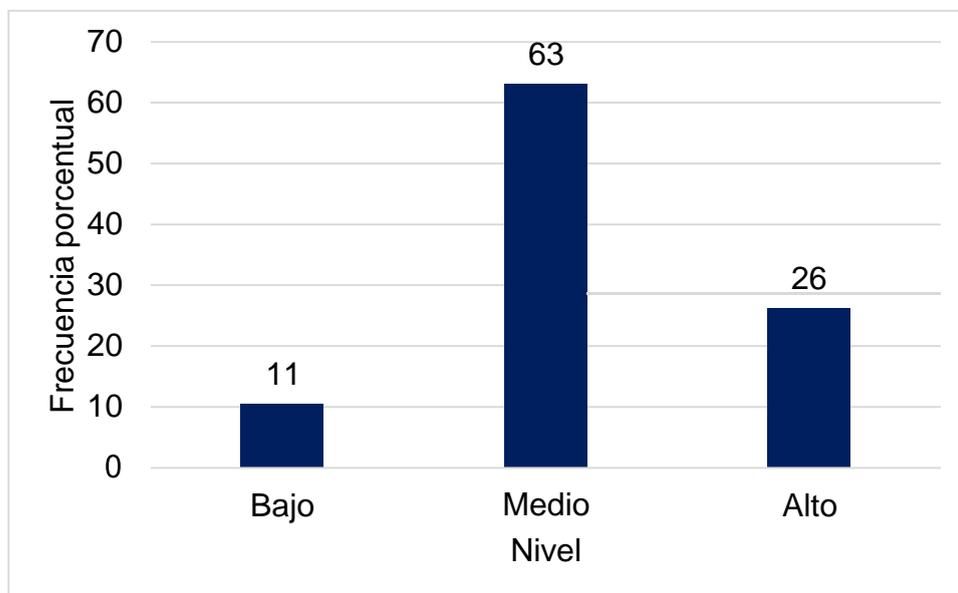


Fuente: Elaboración propia

*Nota:* Se observa que el 22% de los colaboradores en el restaurante Tokio, Trujillo 2021 considera bajo el nivel de camaradería, mientras que el 63% considera un nivel medio y finalmente el 15% considera un nivel alto.

**Figura 6**

*Nivel de valoración de salario emocional el restaurante Tokio, Trujillo 2021*



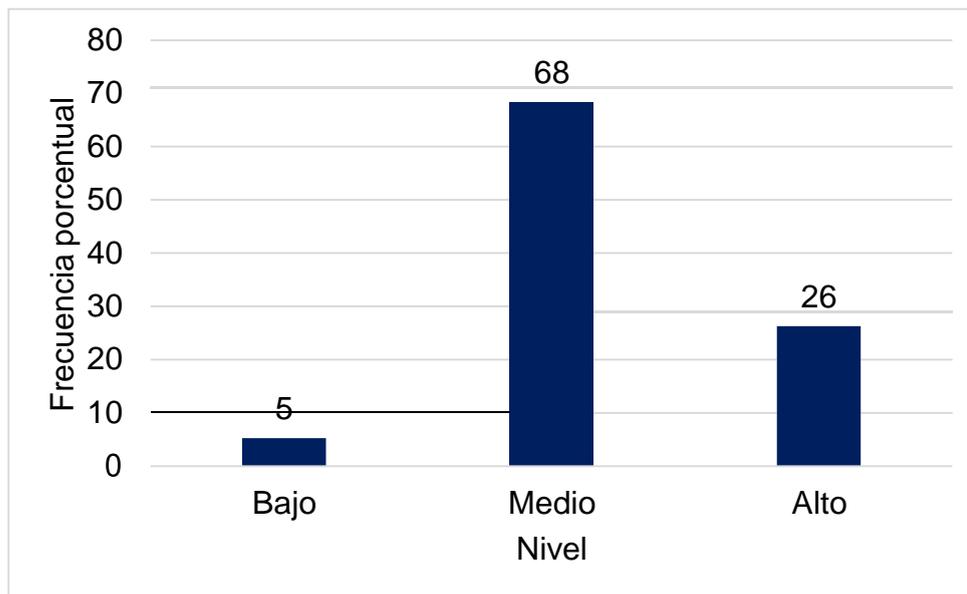
Fuente: Elaboración propia

*Nota:* Se observa que el 11% de los cobradores en el restaurante Tokio, Trujillo 2021 considera bajo el nivel de salario emocional, mientras que el 59% considera un nivel medio y finalmente el 30% considera un nivel alto.

4.1.3. Identificar el nivel de compromiso organizacional el restaurante Tokio, Trujillo 2021.

**Figura 7**

*Nivel de valoración de la dimensión compromiso afectivo en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.*

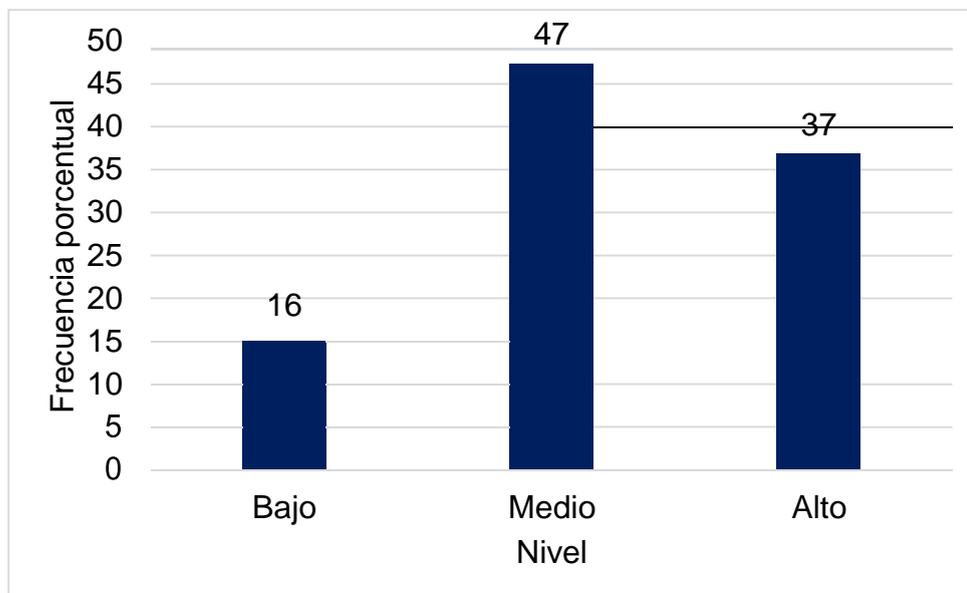


Fuente: Elaboración propia

*Nota:* Se observa que el 9% de los clientes nivel de valoración de la dimensión respeto en los colaboradores del restaurante Tokio, Trujillo 2021 considera bajo el nivel de compromiso afectivo, mientras que el 61% considera un nivel medio y finalmente el 30% considera un nivel alto.

### Figura 8

*Nivel de valoración de la dimensión compromiso normativa en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.*

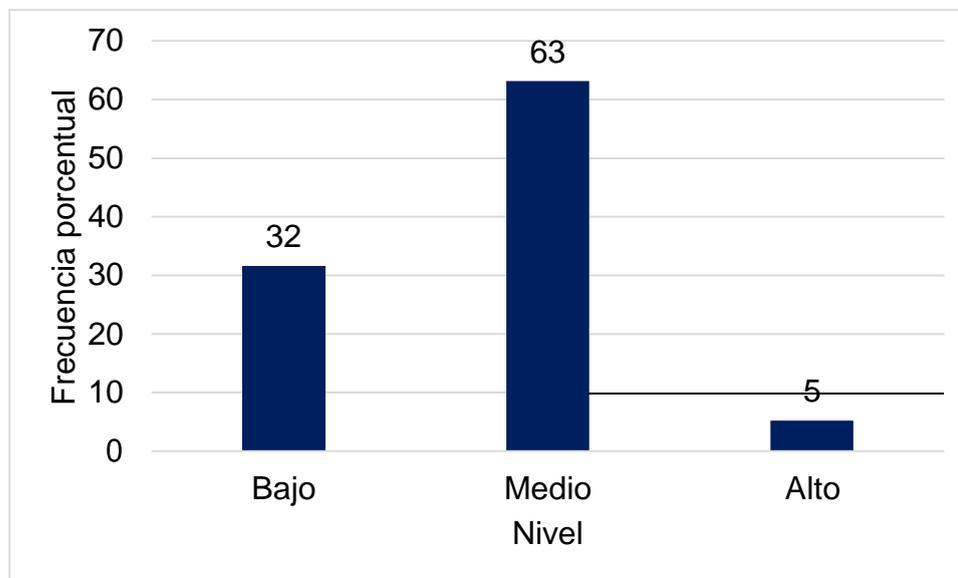


Fuente: Elaboración propia

*Nota:* Se observa que el 13% de los colaboradores en el restaurante Tokio, Trujillo 2021 considera bajo el nivel compromiso normativa, mientras que el 41% considera un nivel medio y finalmente el 46% considera un nivel alto.

**Figura 9**

*Nivel de valoración de la dimensión compromiso de continuidad en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.*

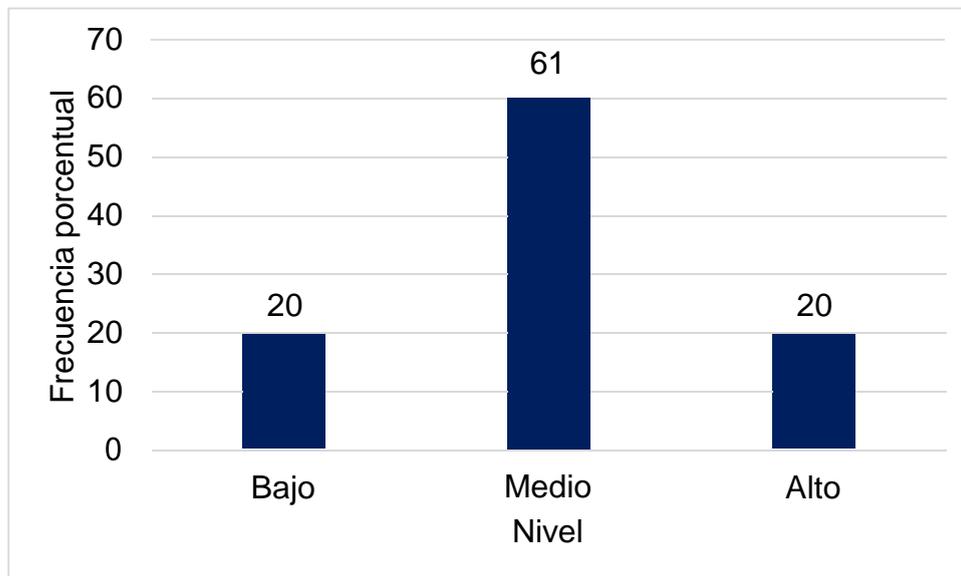


Fuente: Elaboración propia

*Nota:* Se observa que el 26% de los colaboradores en el restaurante Tokio, Trujillo 2021. considera bajo el nivel de compromiso de continuidad mientras que el 70% considera un nivel medio y finalmente el 4% considera un nivel alto.

**Figura 10**

*Nivel de compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021*



Fuente: Elaboración propia

*Nota:* Se observa que el 20% de colaboradores en el restaurante Tokio, Trujillo 2021. considera bajo el nivel de compromiso organizacional, mientras que el 61% considera un nivel medio y finalmente el 20% considera un nivel alto.

4.1.4. Determinar la dimensión de la variable salario emocional que más relacionada se encuentra con el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021

**Tabla 3**

*Relación entre credibilidad y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.*

		CREDIBILIDAD	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Tau-b de Kendall	CREDIBILIDAD	1.000	0.693**
			0.000
		19	19
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0.693**	1.000
		0.000	
		19	19

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

*Nota:* Se observa una correlación alta y positiva entre la dimensión credibilidad y el compromiso organizacional de los colaboradores en el restaurante Tokio, Trujillo 2021., obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.693. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

**Tabla 4**

*Relación entre respeto y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.*

		RESPETO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Tau-b de Kendall	RESPETO	1.000	0.691**
			0.001
		19	19
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0.691**	1.000
		0.001	
		19	19

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

*Nota:* Se observa una correlación mediana y positiva entre dimensión respeto y el compromiso organizacional de los colaboradores en el restaurante Tokio, Trujillo 2021., obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.691. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

**Tabla 5**

*Relación entre la dimensión imparcialidad y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.*

		IMPARCIALIDAD	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Tau-b de Kendall	IMPARCIALIDAD	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.531**
		N	19
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000
		N	19

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

*Nota:* Se observa una correlación media y positiva entre la dimensión imparcialidad y el compromiso organizacional de los colaboradores en el restaurante Tokio, Trujillo 2021., obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.531. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

**Tabla 6**

*Relación entre la dimensión orgullo y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.*

		ORGULLO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Tau-b de Kendall	ORGULLO	1.000	0.708**
			0.001
		19	19
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0.708**	1.000
		0.001	
		19	19

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

*Nota:* Se observa una correlación alta y positiva entre la dimensión orgullo y el compromiso organizacional de los colaboradores en el restaurante Tokio, Trujillo 2021, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.708. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

**Tabla 7**

*Relación entre camaradería y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021.*

		CAMARADERIA	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Tau-b de Kendall	CAMARADERIA	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.531**
		N	19
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000
		N	19

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

*Nota:* Se observa una correlación media y positiva entre las variables salario emocional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el restaurante Tokio, Trujillo 2021, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.531. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

#### 4.2. Discusión de resultados

Para el objetivo general propuesto en la presente investigación, fue en determinar la relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en la empresa, la cual, se obtuvo un nivel de relación significativa, aceptando que existe una relación entre ambas variables, por ende, tanto el empleo del salario emocional en los colaboradores, se verá afectado en la actitud y el compromiso que tiene el colaborador hacia la organización. Resaltando la investigación de Vásquez (2018), logro que ambas variables de salario emocional y compromiso organizacional cuenten con una relación directa, afirmando que, al incrementar la relación, ambas variables se verán afectadas.

Los datos obtenidos en cuanto a nuestro primer objetivo específico, fue identificar el nivel de salario emocional en la empresa, de las cuales se evidencio un nivel aceptable debido que el 30% y 69% de loscolaboradores, presencian en la organización un lugar agradable para trabajar, así vemos en la investigación de Vásquez (2018), al analizar el nivel de salario emocional en la empresa Sodimac, en Trujillo, el año 2018, consiguió el 68% del total de la población, donde se ubicó en un nivel aceptable.

En el siguiente objetivo específico, fue identificar en nivel de compromiso orgnaizacional en la empresa, encontrándose un nivel Aceptable con 31% en nivel alto y el 68% en nivel medio del total de la población, lo cual, los colaboradores se sienten identificados con la organización, así mismo, Vásquez (2018) obtuvo un nivel Aceptable, con 68% del total de la población, considerándolo que los colaboradores generan un compromiso firme con su trabajo. Un empleado con un alto nivel de compromiso organizacional es el que tiene un vínculo fuerte con su ambiente de trabajo y lo aprecia tanto en situaciones que sean buenas como malas y manteniéndose enlazado directamente con la empresa sin importar el presente de esta, y hace que la empresa pueda luchar por alcanzar metas y objetivos que están planteados para mejorar el nivel de la empresa (Meyer y Allen 2017).

Finalmente, en nuestro último objetivo específico en analizar cada una de las dimensiones del salario emocional y el compromiso organizacional en

la empresa, se obtuvo, que, en las dimensiones orgullo, credibilidad y respecto, se obtuvo una relación alta con la variable del compromiso organizacional, por lo cual afirma la correlación entre variables. Tal como define Meyer y Allen (2017) mencionan que importa mucho el tipo de vínculo que existe entre el compromiso organizacional y el comportamiento en el trabajo, porque la falta de estos conlleva al despido de personal. Un empleado con un alto nivel de compromiso organizacional es el que tiene un vínculo fuerte con su ambiente de trabajo y lo aprecia tanto en situaciones que sean buenas como malas y manteniéndose enlazado directamente con la empresa sin importar el presente de esta, y hace que la empresa pueda luchar por alcanzar metas y objetivos que están planteados para mejorar el nivel de la empresa. Por otro lado, se encontró una relación media entre las dimensiones imparcialidad y camaradería, lo cual se encuentra en línea con lo encontrado con Pajares (2018), quien argumenta que estas dimensiones no guardan una relación fuerte con el compromiso organizacional, debido a lo poco conocidas y tomadas en cuenta en las organizaciones al momento de buscar comprometer a un trabajador.

## CONCLUSIONES

- Se ha obtenido la relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en el restaurante Tokio, Trujillo 2021 tal como se ha evidenciado en la aplicación del coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.819. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.
- Se determinó un nivel medio de salario emocional lo cual evidencia que ahora los colaboradores gozan de una cercana relación con sus superiores, demostrando que se sienten escuchados y comprendidos.
- Se determinó un nivel medio en cuanto al compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa, lo cual evidencia que las actividades que vienen siendo implementadas para mejorar el salario emocional ha traído consigo trabajadores más comprometidos.
- Se concluyó que las dimensiones del salario emocional que más se relacionan con el compromiso organizacional son orgullo, credibilidad y respecto, con un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.708, 0.693 y 0.691 respectivamente.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar diversos programas tanto en identificación laboral, motivación y planes de línea de carrera para seguir mejorando el salario emocional, asimismo aplicar actividades sociales donde involucren a todos los colaboradores.
- Se recomienda fortalecer el nivel de salario emocional mediante la implementación de estrategias mas formales que se conviertan en directivas permanentes para la empresa. En concreto se recomiendan fortalecer las estrategias orientadas a un mejor reconocimiento personal, un mejor ambiente laboral, un mejor trabajo en equipo y sobre fomentar la sensación de desarrollo personal de los colaboradores.
- Se recomienda fortalecer el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores mediante la creación de una cultura fuerte de trabajo en equipo, establecimiento de metas y expectativas claras, mejor ética de trabajo y sobre todo un fuerte desarrollo de la confianza entre todos los miembros de la organización
- Debido a que las dimensiones que mas relacionadas se encuentran con el salario emocional son orgullo, credibilidad y respecto se recomiendas fortalecerlas mediante estrategias específicas. Por otro lado, se recomienda mejorar las dimensiones imparcialidad y camaradería ya que guardan una relación media con el compromiso organizacional.

## REFERENCIAS

- Álvarez, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? Cuadernos de Estudios Empresariales, 18, 73-88.
- Amaya, J. (2017). El Clima Organizacional y su Relación con el Compromiso Laboral del personal administrativo de la empresa Arenera Jaén SAC, de la ciudad de Trujillo, en el año 2017 [tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11594/Amaya%20Amaya%20Johana%20Aracelly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Anaya, D. y Suárez, J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional. Revista de educación, 344, 217-243.
- Arenas, J y García, R. (2007). El desarrollo del compromiso relacional en el Contexto de las alianzas estratégica internacionales. El papel de la Adaptación cultural. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 16(1), 67 – 88.
- 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]. Repositorio Institucional <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4064/BARRON%20PAREDES%20%20PAUL%20RICARDO%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw – Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones. (9ª ed.). México, D.F.: Editorial Elsevier Editora.
- 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](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.

Espinosa, E., Díaz, M., y Palacios, Y. (2017). *Salario emocional en la empresa Fondeargos como estrategia de motivación del talento humano*. [tesis de licenciatura, Universidad EAN]. Repositorio institucional <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9062/DiazMaria2017.pdf?sequence=1>

Díaz, N. y Paz, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215.

El Economista América (febrero, 2020). Sector Telecomunicaciones creció en 5.6% y fue el rubro que más repuntó en 2019. Recuperado de: <https://www.eleconomistaamerica.pe/economia-eAm-peru/noticias/10384158/02/20/Sector-Telecomunicaciones-crecio-en-56-y-fue-el-rubro-que-mas-repunto-en-2019.html>

George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Giraldo, C. (2018). La importancia del salario emocional. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*. Wolters Kluwer, (156), 32 – 33. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7103382>

González, F., López-Guzmán, T. y Sánchez, S. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad. *Estudios y perspectivas en turismo*, 20(5), 1047-1068.

Hellriegel D. y Slow, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.). México: Editorial Thomson.

- Hellriegel, C. y Colbs, R. (1999). Comportamiento organizacional. México: International Thomson Editores.
- Jiménez, D. (2009). La Retribución. (1ª ed.). España, Madrid: Editorial Esic.
- Kluwer, W. (2014). Salario emocional, nueva motivación. México: Editorial Prentice Hall.
- Luthans, F. (2008). Comportamiento Organizacional. (11ª ed.). México D. F.: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S.A de C.V.
- Meyer, J. y Allen, N. (2007). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resources Management Review. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Minchán, O. (2017). Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017 [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6647>
- Nieto, E. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017 [tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%c3%b3n%20Erika%20Estefan%c3%ada%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización internacional de trabajo (2020). Covid 19 y el mundo del trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-es/index.htm>
- Oblitas, D. (2017). Motivación psicosocial y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar 2017 [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11328/Oblitas\\_CD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11328/Oblitas_CD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Pajares, K. (2018). Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018 [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29974/Pajares\\_VKT.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29974/Pajares_VKT.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodríguez, N. (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 Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28592/Rodriguez\\_ODPNI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28592/Rodriguez_ODPNI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Samela, G. (septiembre, 2017). El salario emocional: los beneficios no monetarios que seducen a los talentosos. Revista Clarín. Recuperado de: [https://www.clarin.com/sociedad/salario-emocional-beneficios-monetarios-seducen-talentosos\\_0\\_H1TljPDtZ.html](https://www.clarin.com/sociedad/salario-emocional-beneficios-monetarios-seducen-talentosos_0_H1TljPDtZ.html)

Stakeholders sostenibilidad (26 de febrero 2018). Las empresas están comprometidas con el salario emocional de su gente. Recuperado de: <http://stakeholders.com.pe/stakeholders/las-empresas-estan-comprometidas-con-el-salario-emocional-de-su-gente/>

Vásquez, E. (2018). Salario emocional y compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018 [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33715/vasquez\\_te.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33715/vasquez_te.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### ANEXO 1: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN SALARIO EMOCIONAL

#### Cuestionario de Salario Emocional

**Instrucciones:**

El cuestionario presentado está conformado por catorce afirmaciones, use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" dentro del recuadro la alternativa seleccionada:

Ítem	Dimensión	Pregunta	1	2	3	4	5
1		Mi jefe directo está atento a todas las ideas que brindamos.					
2		Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas que facilitan mi trabajo.					

MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

3		La empresa le ha proporcionado las herramientas necesarias para cumplir sus funciones.					
4	Respeto	La empresa me ha facilitado de un ambiente de trabajo para realizar mis labores.					
5		El ambiente físico facilitado por la empresa favorece a la organización de mi trabajo.					
6		Reconocen el valor del esfuerzo que hago en mi trabajo.					
7	Imparcialidad	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
8		La empresa ofrece bonos o incentivos cuando cumplimos los objetivos establecidos.					
9		La empresa ofrece capacitaciones constantes que aportan un crecimiento organizacional.					
10		La empresa permite el desarrollo					

		profesional como personal de sus trabajadores.					
<b>11</b>	Orgullo	Me siento bien trabajando acompañado y en equipo.					
<b>12</b>		La relación que tengo con mis jefes es cordial y facilita el logro de objetivos.					
<b>13</b>	Camaradería	La empresa se preocupa por el bienestar físico y psicológico de sus colaboradores.					
<b>14</b>		La empresa contribuye con actividades sociales donde participen los colaboradores.					

## ANEXO 2: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### Cuestionario de Compromiso Organizacional

**Instrucciones:**

El cuestionario presentado está conformado por once afirmaciones, use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" dentro del recuadro la alternativa seleccionada:

Ítem	Dimensión	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Compromiso Afectivo	Me siento parte de la familia de la empresa.					
2		Trabajar en esta empresa significa mucho para mí.					
3		Me siento orgulloso(a) de contarles a otras personas que trabajo en la empresa.					

MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

4		Encuentro que mis valores y los de la empresa son similares.					
5		La empresa me ofrece comodidad que permite cubrir mis expectativas personales.					
6	Compromiso de Continuidad	Tengo la oportunidad de tomar decisiones, fijar metas y objetivos en la empresa.					
7		Una de las desventajas que encuentro en dejar la empresa es que existe pocas posibilidades de encontrar otra con oportunidades similares.					
8	Compromiso Normativo	Sería desleal trabajar en otra empresa que represente competencia para ésta.					
9		Defiendo la empresa ante cualquier comentario negativo que escuche de ella.					
10		Considero que la empresa merece mi lealtad.					
11		En el caso de trabajar en otro lugar, no estaría dispuesto a revelar información					

		confidencial de la empresa.						
--	--	-----------------------------	--	--	--	--	--	--

ANEXO 2: REPORTE DE COINCIDENCIA

# Salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante Tokio Trujillo, 2021”

---

por Junnior Aldair Martínez Chávez,  
Hans Enrique Montañez Calderón



---

**Fecha de entrega:** 10-dic-2021 12:05p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1726718713

**Nombre del archivo:** turnitin\_MARTINEZ\_Y\_MONTA\_EZ.docx (999.84K)

**Total de palabras:** 10316

**Total de caracteres:** 59217

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

---

**"Salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante Tokio Trujillo, 2021"**

---

**Línea de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborales

**Autor (es):**

Br. Martínez Chávez, Junnior Aldair  
Br. Montañez Calderón, Hans Enrique

**Jurado Evaluador:**

**Presidente:**

**Secretario:**

**Vocal:**

**Asesor:**

Dra. Herbias Figueroa, Margot Isabel

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-3520-4383>

**TRUJILLO - PERÚ**

**2021**

**Fecha de sustentación:**

# Salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante Tokio Trujillo, 2021”

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="https://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
3	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
4	<a href="https://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://www.scielo.org.bo">www.scielo.org.bo</a> Fuente de Internet	1%

Excluir citas  Activo  
Excluir bibliografía  Activo

Excluir coincidencias < 1%

ASESORA: Dra. Margot Herbias Figueroa

## ANEXO 3: CARTA DE ACEPTACIÓN



Trujillo, 20 de noviembre de 2021

### CARTA N.º 23-2021/RESTAURANTE -TOKIO

#### Carta de Autorización

Por medio de la presente comunicación, se les autoriza a los Sres. Junior Aldeair Martínez Chávez con DNI N° 76875350 y Hans Enrique Montañez Calderon con DNI N° 75844095, la recopilación e información para llevar a cabo el desarrollo de su TESIS: "Salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante Tokio Trujillo, 2021", documento importante para la obtención de su grado de Licenciado en Administración.

Se emite la presente carta para los fines pertinentes

Atentamente

Restaurante & Bar



Miguel Honma Shiguiyama  
Gerente General  
Restaurante Tokio - Centro Cívico Trujillo