



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Salario emocional y deserción laboral en una empresa
comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Andrade Mejia, Jose (orcid.org/0000-0003-1233-6671)

ASESORA:

Dra. Mairena Fox, Petronila Liliana (orcid.org/0000-0001-9402-5601)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi padre, Jose Andrade López, a mi madre Bernardina Mejia Jancco y a mi hermano Edgar Andrade Mejia, por el apoyo incondicional que me brindaron durante los años de estudio, los cuales contribuyeron a este logro profesional.

Agradecimiento

A todos mis docentes que me brindaron las enseñanzas durante estos años de estudio que alimentaron mi formación como profesional y me orientaron por el camino del éxito; además, un agradecimiento especial al PhD Liliana Petronila Mairena Fox por su valiosa asesoría en la realización de mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Índice de contenidos	ii
Índice de tablas	iii
Índice de figuras	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	63
ANEXOS	69

Índice de tablas

Tabla 1a	Grado de desarrollo profesional en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022	26
Tabla 1b	Interpretación de los componentes de la brecha	27
Tabla 1c	Elaboración de objetivos y estrategias/ actividades	28
Tabla 2a	Nivel de flexibilidad laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022	29
Tabla 2b	Interpretación de los componentes de la brecha	30
Tabla 2c	Elaboración de objetivos y estrategias/ actividades	31
Tabla 3a	Grado de bienestar laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022	32
Tabla 3b	Interpretación de los componentes de la brecha	33
Tabla 3c	Elaboración de objetivos y estrategias/ actividades	34
Tabla 4a	Nivel de satisfacción del ambiente de trabajo en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022	35
Tabla 4b	Interpretación de los componentes de la brecha	36
Tabla 4c	Elaboración de objetivos y estrategias/ actividades	37
Tabla 5a	Nivel del compromiso laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022	38
Tabla 5b	Interpretación de los componentes de la brecha	39
Tabla 5c	Elaboración de objetivos y estrategias/ actividades	40
Tabla 6a	Grado de remuneración en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022	41
Tabla 6b	Interpretación de los componentes de la brecha	42
Tabla 6c	Elaboración de objetivos y estrategias/ actividades	43

Tabla 7	Nivel de salario emocional en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022	44
Tabla 8	Nivel de deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022	45
Tabla 9	Estadísticos descriptivos	46
Tabla 10	Baremos del coeficiente de correlación de Spearman	47
Tabla 11	Prueba de hipótesis entre salario emocional y deserción laboral	47
Tabla 12	Prueba de hipótesis entre salario emocional y ambiente de trabajo	48
Tabla 13	Prueba de hipótesis entre salario emocional y compromiso laboral	49
Tabla 14	Prueba de hipótesis entre salario emocional y remuneración	49

Índice de figuras

Figura 1	Ubicación de la empresa	21
Figura 2	Procedimiento de recolección de datos	24
Figura 3	Grado de desarrollo profesional en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022	26
Figura 4	Nivel de flexibilidad laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022	29
Figura 5	Grado de bienestar laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022	32
Figura 6	Nivel de satisfacción del ambiente de trabajo en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022	35
Figura 7	Nivel del compromiso laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022	38
Figura 8	Grado de remuneración en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022	41
Figura 9	Nivel de salario emocional en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022	44
Figura 10	Nivel de deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022	45
Figura 11	Modelo de influencia del salario emocional y la deserción laboral empresarial	62

Resumen

La investigación propuso establecer la relación entre el salario emocional y la deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022. La metodología está estructurada en el enfoque cuantitativo (estadística descriptiva e inferencial), el método utilizado es hipotético deductivo, de tipo aplicada, con un diseño no experimental y de corte transversal correlacional. La población evaluada está conformada por los colaboradores de una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022. La muestra estuvo conformada de 40 colaboradores en la organización (población censal). A través de la metodología se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, conformado y elaborado por 15 ítems con 5 niveles de respuesta. Se utilizó el programa estadístico SPSS y el programa Microsoft Excel para procesar los datos, obteniendo como resultado a través de la prueba de Rho de Spearman, los diferentes hallazgos en donde se determinó que existe correlación positiva moderada de 0,669 entre la variable salario emocional y la variable deserción laboral, con un nivel de significancia “bilateral” de $0,000 < 0,05$. De los resultados obtenidos se planteó la propuesta para reducir el salario emocional y la deserción laboral a través de diferentes actividades y estrategias.

Palabras clave: Salario emocional, deserción laboral, remuneración

Abstract

The research proposed to establish the relationship between emotional salary and job desertion in a company that sells non-perishable products, Ate - 2022. The methodology is structured in the quantitative approach (descriptive and inferential statistics), the method used is hypothetical deductive, of applied type, with a non-experimental design and correlational cross-section. The evaluated population is made up of the employees of a non-perishable product trading company, Ate, 2022. The sample consisted of 40 employees in the organization (census population). Through the methodology, the survey technique was applied and the instrument used was the questionnaire, made up of 15 items with 5 response levels. The SPSS statistical program and the Microsoft Excel program were used to process the data, obtaining as a result, through the Spearman's Rho test, the different findings where it was determined that there is a moderate positive correlation of 0.669 between the variable emotional salary and the job desertion variable, with a "bilateral" level of significance of $0.000 < 0.05$. From the results obtained, the proposal was made to reduce emotional salary and job desertion through different activities and strategies.

Keywords: Emotional salary, job desertion, remuneration

I. INTRODUCCIÓN

Alrededor de diferentes empresas dedicadas a diversas actividades comerciales se vieron perjudicadas por la pandemia, así como también en el sector económico, sanitario y laboral, a lo que se le denomina como la caída de la economía más grande en los últimos 100 años en donde las organizaciones se vieron obligadas a tomar acciones para no generar posibles pérdidas o hasta el cierre definitivo de la empresa. Ante esta situación surge la problemática del salario emocional y la deserción laboral, temas relacionados al ámbito organizacional y sus gestiones.

El proceso en las organizaciones nacionales e internacionales durante el cambio brusco para aumentar la productividad genero innovar en el proceso de relaciones con el personal, implementando así una medida de acuerdo a este término. Lo cual busca impactar aspectos del personal, en su vida laboral, familiar y profesional, dándole calidad en todo ámbito. Así mismo el crear estrategias para incentivar de otra manera al trabajador pasaría a segundo plano siendo la remuneración económica, sin antes pensar en tener a cuidado a su trabajador ya que es la base de todo funcionamiento de una empresa. Siguiendo el recurso humano encontramos la deserción por parte del colaborador, un problema cotidiano tanto en el mundo actual como en el contexto social que atraviesa el Perú (crisis política, emergencia sanitaria). Según la ENAHO, la tasa de desocupación se evidencia en jóvenes de 20 a 40 años de edad, el cual resulto con un porcentaje de 6.5% en las zonas rurales, 67.9% en el sector de construcción, 58.2% de deserción en la manufactura, un 56.6% en rubro de servicios y en el comercio se detalló la cifra de 54.5%. Es aquí donde se evidencia la disminución de la calidad del empleo, ya que el gobierno propuso distintas medidas las cuales afectaron a las distintas organizaciones. Resulta clave reducir estos factores que tienen impacto negativo tanto a nivel de crecimiento económico y del país. Es ahí donde surge la rotación o deserción laboral, debido a la poca satisfacción o pensamiento crítico acorde a la enfoque y punto de vista de la asociación, la cual, va se relaciona a diferentes factores internos de la asociación la cual provoca esta decisión voluntaria.

Por consiguiente el salario emocional y la deserción laboral son dos importantes factores que caben resaltar para priorizar e enfatizar sus mejoras en pro de las organizaciones, los cuales generan sumas, uniones, calidad de equipo y

realizaciones de metas tanto grupales y personales, asimismo las empresas y su recurso humano son una combinación integral que reúne destrezas, habilidades, se llenan de conocimiento y van acorde a la cultura y filosofía del propósito de la organización y de forma individual en el desarrollo profesional del empleado.

De este modo el rubro comercial de las comercializadora de productos no perecederos del distrito de Ate a investigar es por el sector de venta de bebidas y alimentos, su público objetivo es un programa del Ministerio de DIS (Midis); que ofrece nutrición variada y enriquecida niños (as) a nivel inicial y primaria de colegios públicos en todo el Perú, asimismo, a nivel secundario en localidades indígenas de toda la Amazonía.

A su vez, el salario emocional es el conjunto de sumas de todo tipo de incentivos no económicos, la limitada ejecución de este tema se centra en decir lo que se puede dar a cada individuo en pro de su mejora profesional en la organización, como por ejemplo la motivación y compromiso hacia la empresa en la cual se encuentren laborando, la cual carece en ocasiones de la propia satisfacción de necesidades tanto personales como familiares. Por consiguiente, encontramos el balance de vida o work-life, termino de alto porcentaje de importancia, el cual denota la denominación entre un equilibrio tanto laboral como familiar, unidos en una esfera significativa, esta premisa abarca también la mejora del individuo, como sus condiciones de salud, el rendimiento en sus labores, y la distribución del tiempo ejercido en lo laboral, manifestando así la capacidad de combinar vida-trabajo adecuadamente. Asimismo, se cuenta con el bienestar psicológico un tema limitado en las organizaciones ya que es una mirada diferente de la realidad de este ámbito, en el cual solo se procura destacar aspectos idóneos del trabajo para fortalecer las falencias encontradas en posibles conflictos a generarse. Otro tipo es el desarrollo Profesional, con un alto índice de procesos continuos para superación del trabajador durante su paso del tiempo en la empresa, encontrando mejoras, experiencias y aptitudes para enriquecer su panorama y aprender constantemente.

La deserción laboral, por otra parte, es la renuncia voluntaria de los empleadores en su escasa satisfacción con las labores de la empresa, así como también las malas condiciones, o posibles riesgos dentro de la empresa que termina por desgastar la mirada del colaborador conllevándolo a esta decisión. El

ambiente de trabajo otro factor de mucha importancia radica en el ámbito cordial entre todos los trabajadores para el bienestar de la organización, su fluidez en los procesos y generación de factores que suman valor a la organización, por otra parte, el nivel de rotación muestra la poca ineficiencia de la empresa para con sus colaboradores, ya que esta, en conjunto muestran una problemática en la organización que generan a futuro consecuencias en su consecución de seguir en pie, en ese sentido, la remuneración es la obligación que tiene el empleador con sus trabajadores, por las prestaciones que genera, la cual en su definición consta de un incentivo de dinero.

La investigación planteó el siguiente **problema general** en ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y la deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022? al mismo tiempo, se plantearon los problemas específicos alusivos a establecer (a) ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y el ambiente de trabajo en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022?; (b) ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y el compromiso laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022; (c) ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y la remuneración en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022? (ver Anexo 1).

La justificación de la investigación está compuesta por la definición de los autores Cruz, Olivares y Gonzales (2016), los cuales se dividen en:

La **justificación teórica**, busca encontrar explicaciones mediante el uso de teorías, conceptos acerca del tema a tratar para solventar las situaciones internas y del entorno que afecta a la organización. Asimismo, permitirá contrastar las diferentes definiciones de la administración en una realidad concreta.

Del mismo modo, la **justificación metodológica**, se enfocó en analizar de qué manera el Salario Emocional y la Deserción Laboral influyen en una empresa comercializadora de productos no perecederos. Para lograr los objetivos se efectuó un análisis para medir el grado de resultados, que mediante diversas metodologías y un buen uso de las estrategias delimitaron mejor su conceptualización. Por ende, los resultados se apoyaron en los diversos métodos de exploración validas en el medio.

Además, la **justificación práctica**, es describir los resultados de la investigación mediante estrategias de solución brindando así soluciones respecto a la problemática, es por ello que se implementó para generar cambios en las diversas instituciones y trabajos relacionados ya que, al estar relacionada a los objetivos estudiados, el resultado permitió encontrar las múltiples soluciones al problema del Salario emocional y la Deserción laboral, que se manifestaron en una empresa comercializadora de productos no perecederos. En consecuencia, se pudo proponer distintos cambios con la posibilidad de cada área en la organización. Finalmente, para la Universidad César Vallejo, este estudio es una fuente de reflexión para futuros estudios sobre los temas tratados.

Igualmente el **objetivo general** busca de establecer la relación entre el salario emocional y la deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022; por ende los objetivos específicos se orientaron a: (a) Determinar la relación entre el salario emocional y el ambiente de trabajo en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022; (b) Determinar la relación entre el salario emocional y el compromiso laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022; (c) Determinar la relación entre el salario emocional y la remuneración en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022 (ver Anexo 1).

Por otra parte, la **hipótesis general** se definió en saber si existe relación directa entre el salario emocional y la deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022, en efecto, las hipótesis específicas convenientes a si (a) Existe relación directa entre el salario emocional y el ambiente de trabajo en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022; (b) Existe relación directa entre el salario emocional y el compromiso laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022; (c) Existe relación directa entre el salario emocional y la remuneración en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022 (ver Anexo 1).

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una búsqueda de todo tipo de fuente tanto a nivel nacional como internacional con respecto a la presente investigación, considerando las más relevantes, las mencionadas a continuación:

Los artículos científicos tomados en cuenta para la variable salario emocional, son los siguientes:

Cárdenas (2020) manifestó en su artículo de investigación determinar la influencia del salario emocional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución de inversiones de la UNA Puno-2019 como objetivo general. El tipo de enfoque utilizado en la investigación es cuantitativo, de tipo descriptivo, de metodología hipotético-deductivo de diseño no experimental, en donde se trabajó con la técnica de la encuesta y un sondeo para la recolección de datos. Teniendo como resultado que la variable salario emocional tiene influencia en el objeto de estudio con un porcentaje de 0.83 de correlación, y por ende se dice que la variable actúa como buen predictor de la satisfacción, aplicando así la creatividad para la política retributiva de la compañía. Además, Rodríguez (2018) en su artículo referente a comprobar la relación del Salario Emocional y los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de octubre año – 2018, la metodología fue tipo descriptivo de corte transversal y diseño no experimental, de 107 trabajadores esta es la muestra, y los fines del trabajo en investigación manifiestan que las atenciones que ofrece la municipalidad para con su personal y desarrollar un trabajo a gusto, no causa impacto de suma importancia en la efectividad de las labores; por lo que se observa que no hay relación con los equipos de trabajo, horarios de trabajo y seguridad con que cuenta la municipalidad. Concluyendo que al implementar estrategias de la herramienta Salario Emocional se considera un crecimiento en la productividad, y disminuye el descontento.

Espinoza (2020) elaboró un artículo que posee como objetivo ostentar los efectos obtenidos de la revisión de literatura del salario emocional sobre los beneficios de su ejecución. El cual tuvo como resultado que el uso de esta variable se considera un elemento primordial para el incremento del rendimiento y motivación de los colaboradores tanto en su productividad como verse reflejado en los impactos positivos de fidelización con la empresa y resolución de problemas

más eficazmente. Asimismo, Salvador et al. (2021) elaboraron un artículo con el objetivo de diseñar un instrumento para medir la variable en cuestión, y proseguir a su validación para la inserción frente a la Covid 19. Se utilizó una metodología no experimental, descriptiva y transversal, Obteniendo un resultado en el Alfa de Cronbach de 0,92 lo cual asemeja la relación de esta variable a su percepción. Concluyendo en la reafirmación de inserción del salario emocional al recurso humano mediante estrategias respetando las emociones de manera social. En la relación a lo mencionado, Quintero y Betancur (2018) en su artículo mencionan que la empresa en tiempos contemporáneos se enfrentó a distintos cambios, por el cual se debe contar con un personal motivado, dispuesto a lograr los objetivos organizacionales, creando de esta manera un vínculo entre la compañía y el colaborador. Esto puede realizarse a través de la implementación de un modelo de salario emocional buscando olvidar las retribuciones económicas y adoptar cambios dentro de la flexibilidad, y espacios donde el empleado disfrute de su tiempo compartiendo en la organización. Al respecto, Rubio et al. (2020), en su artículo acerca de la variable salario emocional determinan el objetivo principal enlistar los múltiples conceptos acerca de dicha variable, de este modo se pretende obtener resultados mediante las diversas bases de datos científicas, para describir la totalidad de este concepto, por lo que concluyen que este aspecto contribuye en la formación de espacios que generan entornos en el ámbito organizacional favorable y de total salud para con sus empleados. Asimismo, Santos y Fontenelle (2019) definieron el sentido del trabajo emocional de acuerdo a la experiencia, dándole así en el proceso de gestión las emociones que plasman los vendedores, el diseño de la indagación es cualitativa establecida en la ciudad de Sao Paulo con análisis de datos hermenéutica. Los resultados evidenciados permiten detallar que la autenticidad, autoestima, sentido de propósito y pertenencia movilizan las emociones en respuesta a los propósitos de la organización. Asimismo, Mabaso y Dlamini (2017) definen que el capital humano es el eje de la organización, por eso cuenta como activo más valioso de la compañía, por lo que el retener a un colaborador es fundamental, por lo que el propósito de este capítulo es poner en claro el impacto del salario en el goce laboral, esta investigación es de tipo cuantitativa, con enfoque en hipótesis explicativas de la mano de la encuesta, la cual concluyó que las instituciones deben mejorar las estrategias de compensación

para así obtener el compromiso del colaborador lo cual mejora las habilidades del empleado y el país.

Los artículos científicos tomados en cuenta para la variable deserción laboral, son los siguientes:

Reyes (2019) en su trabajo de investigación determinó como objetivo general implementar una herramienta la cual identifique cuando un colaborador pretenda desertar, dicho autor entiende este problema como internacional, porque al crear un algoritmo basado en las redes neuronales para conocer abiertamente el pensar del empleado reúne ciertas características que a la compañía puede favorecer, tanto para mejorar en distintos rasgos como evaluar las capacidades de cada uno de sus colaboradores. Concluyendo que dicho elemento predijo el 88.92% de exactitud para contrastarlo a la variable en cuestión. Por lo que, de la misma forma, Hammes et al. (2016) detalló que el tema de la rotación del personal ocasiona impactos negativos en las compañías y de manera indiscriminada a los cargos ejercidos dentro de cada área, por lo que se necesita observar esta variable con mucha atención. Además, Gamero y Pérez (2020) en su informe técnico acerca del impacto que tiene el virus SARS Covid 19 en el contexto nacional del Perú, el cual define que en el periodo de abril del 2020 la población se redujo a 6,7 millones de individuos, lo que origino la deserción y empleo de manera informal, esto en sector de jóvenes entre los 14 a 30 años y las personas sin estudios superiores completos, según lo manifestado por el autor se espera una caída en calidad de los trabajos.

Girmanova y Gašparová (2018) justifican de manera eficiente la importancia de la buena comunicación entre todo el ámbito laboral para la selección del personal, lo cual se ve reflejado constantemente entre las relaciones de jefe y empleado, donde se puede detectar los factores que ocasiona la deserción y abandono. Se concluye que la organización establezca medidas para reducir la rotación del personal empleando técnicas de buena escucha y participación constante. A su vez, la autora Heathfield (2020) define el abandono de trabajo o deserción de las labores como la ocurrencia que tiene el empleado al no presentarse a su centro de labor sin dejar alguna justificación o notificación a su supervisor a cargo, por lo que al ser una ausencia prolongada esta contaría como abandono. La misma autora concluye que este aspecto ocurre por diversas razones, sin antes revisar las políticas de la organización la cual en su medida

establece que dicho comportamiento debería tomarse como la renuncia voluntaria del colaborador a sus funciones a cargo. En efecto Gutiérrez (2016) en su blog titulado la deserción laboral y sus repercusiones nos habla acerca de este factor que estima un total de 8.9% de renunciadas lo cual es equivalente a casi 10 millones 800 mil individuos que optaron por irse de sus puestos de trabajo. En este mismo artículo se detalla que en América Latina el 3.4% manifiesta el mismo factor determinante, en EE.UU y Europa contienen el porcentaje de deserción en su tasa laboral de acerca el 6.2% y 4.6%. Así determinados que las industrias más afectadas son las pertenecientes al rubro retail con un 20% y las empresas de Telecomunicaciones con alrededor del 11.2%. Concluyendo con la información los elevados porcentajes de deserción laboral crean una reputación a la compañía que la hace menos vistosa hacia la mirada de futuros candidatos, prosiguiendo en conflictos económicos ya que el desprendimiento del personal general rotación y este hace perder la inversión que se hace al contratar nuevos colaboradores. Al comparar estas evidencias. Por lo que el autor WardenCape et al. (2018) en su investigación manifestó una lista con los 6 aspectos que determinan la reducción de costos por motivo del abandono laboral, ya que esta premisa puede ayudar tanto a microempresas o como a su implementación en las demás compañías de acuerdo a las estrategias que quieran manejar. En la misma línea el autor Young (2015) recalca que el modelo del control de la demanda laboral y los 6 aspectos dentro de la vida laboral, detallan una serie de influencias en puntos de las organizaciones para que estas pueden lograr impactar mejor en las condiciones de trabajo y ante ello reducir el agotamiento del personal, provocando así la baja en el porcentaje de deserción de la empresa en cuestión. Asimismo, Lata et al. (2021), en su estudio manifestó el compromiso tanto físico como cognitivo y emocional en la rotación del sector académico en Pakistán, a su vez concluyeron que hay relación negativa entre las variables, por lo que se confirma el efecto que causa en sus políticas organizacionales, y adicionalmente el compromiso físico del colaborador en similitud a la rotación no tiene significancia. Por ende, Amaya y Bustos (2020) en su artículo titulado factores motivacionales que conllevan a la deserción de los colaboradores en las organizaciones, hablan sobre la complejidad de las personas y como este afecta su naturaleza a nivel motivacional, cada uno de nosotros está compuesto por sinergias las cuales evidenciamos en el pensar de cada uno, según

los autores la causa de deserción se debe al ausentismo del colaborador por motivos internos de la empresa como motivacionales para su posible toma de decisión. Así concluimos que este punto en común trata de dar sugerencias en un análisis comparativo para dar fin al problema planteado del abandono laboral. En ese mismo contexto Gholipour y Einolahzadeh (2017) en su elaboración de artículo detallan como objetivo estudiar la variable calidad de intercambio en relación a la inteligencia, rotación y satisfacción laboral. Este estudio es correlacional donde empleo la habilidad de la encuesta y se utilizó la herramienta del cuestionario. Los resultados del factor de Alfa de Cronbach fueron buenos y aceptados, asimismo se concluyó que la inteligencia emocional mejora la aptitud del colaborador, disminuyendo su nivel de expectativa por desertar y creando una satisfacción del ambiente, este factor influye también en la reducción de la variable cuestionada. Por su parte, Galván et al. (2021) en su investigación tiene como objetivo identificar la equidad con la satisfacción, innovación, y confianza en la rotación del personal. Se aplica un diseño cuantitativo con la técnica de la encuesta, aplicado a 555 colaboradores mediante el uso de un cuestionario. Se utilizó el estadístico de alfa de Cronbach el cual determinó correlaciones positivas entre estas variables y por ende la justicia organizacional predicen un efecto negativo en similitud a la deserción laboral. Por lo que se concluye en considerar de carácter primordial acciones para solventar el bienestar de trabajador y así realizar mejora en la gestión de la compañía. En consecuencia, Martins et al. (2019) en su artículo relacionado a la rotación del personal indicaron como recomendaciones el adoptar técnicas para poder manejar y controlar esta situación, esto evidenciado en el cuidado de la enfermería y sus efectos en el personal. En la relación a lo mencionado por anterior autor, Idiegbeyan et al. (2018) en el país de Nigeria en el rubro de bibliotecas detalló que existe una fuerte cultura en las organizaciones analizadas, por lo que el autor concluyó que la incidencia del factor de deserción laboral es sumamente alta. De este modo, Aarons et al. (2021) en su investigación tiene como resultados la veracidad de las relaciones entre el jefe y empleado, conjuntamente del clima en el ámbito organizacional. Los autores definen que los sistemas de organización y servicio al cuidado mental pueden originar posibles conflictos en el supervisor y el empleado. Y, por último, Zhu et al. (2017) en su apartado manifiesta como el ambiente laboral en reducción de la deserción y satisfacción mejora la seguridad y

calidad, esto agrupándose como un factor primordial. Se concluyo que los resultados obtenidos tienen la complementariedad en la gestión de personal y sus buenas prácticas.

Las tesis tomadas en cuenta para la variable salario emocional, son las siguientes:

Rodríguez (2018) en su investigación referida a comprobar la relación entre el Salario emocional y el rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018, El tipo de diseño de investigación es aplicado con un tipo de diseño no experimental y de corte transversal, la muestra es de 123 participantes de las distintas plazas de la compañía Makro Supermayorista S.A. Los resultados afirman la relación entre el rendimiento laboral y el salario emocional. Se concluyo que la implementación tiene beneficios son personalizados dependiendo las necesidades de los colaboradores. Así mismo, Morales (2020) en su investigación referente a plantear distintas tácticas de salario emocional que puedan ser influenciado en los empleados, el tipo de investigación es inductivo deductivo, la muestra es de 35 empleados de la empresa. Los resultados obtenidos de la investigación evidencian que la compañía no ofrece incentivos (financieros y no financieros), los cuales realizan un trabajo arduo, sobresaliente y recomendado, por lo que el salario que reciben no satisface sus necesidades. Se concluyo que la empresa no ofrece ningún tipo de recompensas, incentivos y oportunidades de ascensos.

Saldarriaga et al. (2020) en su investigación referente al modo en que influye el salario emocional, el bienestar y la calidad de vida laboral en la organización Pérez Lara Ltda., Bogotá, el tipo de sistemática utilizada fue de tipo cualitativo con diseño descriptivo. Con una muestra de 15 colaboradores correspondientes a la empresa, donde se utilizó la encuesta como instrumento de recolección de datos, se halló como efectos que la mayoría de los empleados ven en el salario emocional una influencia para mejorar la calidad laboral dentro de la compañía, por ende, es clave para la sociedad efectuar el formato emocional de acuerdo a la opinión de los individuos. Concluyendo que los empleados de la organización en mención disfrutaban de buena calidad de vida y satisfacción laboral, se estima que dicha variable logra mejorar la productividad y el rendimiento de los trabajadores. Así mismo, Caro (2016) oriento su estudio a investigar la manera como en las organizaciones de Colombia, han establecido manejos de bienestar

laboral y línea de desarrollo de una capacidad de salario emocional en el marco de sus intereses empresariales, la investigación es de tipo cualitativa, la muestra abarco 10 compañías en Colombia. Los fines obtenidos de la investigación sobre las 10 empresas, señalan cuales son las más demostrativas en líneas prácticas del salario emocional, viéndola como una herramienta para adquirir el mejor talento humano y no solo mejores climas laborales. Se concluyo que se debe de realizar la ejecución de políticas de salario emocional dentro de las organizaciones o abordar de una manera más profunda en los casos que ya se vengan efectuando

Además, Carrillo (2016) en su investigación referente a medir la influencia que tiene el Salario Emocional sobre la Producción de los trabajadores de COMERCIALIZADORA P.S., la metodología es de tipo descriptiva correlacional con un diseño correlacional transversal, la muestra consta de 12 trabajadores, los resultados que se obtuvieron de las estimaciones de las 2 variables en estudio ejecutado en Comercializadora P.S, es que el Salario Emocional y la Productividad son variables que están directamente relacionadas una con la otra. Esta investigación concluyo que la aplicación de estas técnicas logra una mejora progresiva y la competitiva de manera individual de los empleados, logrando cumplir los objetivos de la empresa.

Las tesis tomadas en cuenta para la variable deserción laboral, son las siguientes:

Huaman y Vallarino (2021) examinaron en referencia a establecer la correlación entre el emprendimiento y la Deserción laboral en una empresa del sector carpintería, la metodología usada en esta investigación es cuantitativa con diseño transeccional básico. La muestra se conformó de 20 colaboradores, asimismo se obtuvo una analogía directa muy demostrativa entre las variables emitidas; emprendimiento y deserción laboral en la organización estudiada. Esta investigación sintetizo que hay reciprocidad indicadora entre las dos variables. Además, Flores (2019), en su investigación referida a comprobar la relación entre la gestión de compensaciones y la deserción laboral en los colaboradores de la empresa Atento S.A. Lima – 2017. La investigación es tipo aplicada con un diseño no experimental de corte transversal, la muestra es de 50 empleados. Se determino que hay una relación inversa y alta entre la deserción laboral y la gestión de

compensaciones en los colaboradores del área de ventas de la empresa Atento S.A. 2017.

Vega y Hidalgo (2016) investigaron referente a entender la relación entre el Estrés en la Deserción Laboral, la metodología utilizada por los autores fue cuantitativa con un diseño transversal. La muestra se hizo a los trabajadores en base a datos estadísticos en la empresa MILMARCAS de la ciudad de Quito, se obtuvo como resultado que el estrés si influye en la deserción Laboral de los colaboradores de la organización. Esta investigación concluyo que en referencia a los altos niveles de estrés que tienden a tener los colaboradores, sea la causa principal de la renuncia voluntaria por parte de los ellos. Por último, Alzate et al., (2019) en su investigación referida a identificar los aspectos relacionados entre los factores de riesgo psicosocial y la deserción laboral en la empresa Kinnesis Solutions S.A.S Medellín. El tipo de investigación es de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, el prototipo es de 13 ex empleados y 22 empleados. Los resultados sobre el riesgo psicosocial extralaboral total de la compañía se ubican en un nivel de riesgo medio, es prioridad realizar una intervención. El nivel de estrés total de la compañía es un nivel de riesgo alto, y requiere una intervención inmediata. Se concluyo que la compañía cuenta con una estructura organizacional, en la que se contempla en su organigrama, el proceso de gestión humana y el proceso de gestión integral, en los que se realizan procedimientos y transmisiones para optimizar los escenarios de sus empleados.

El **enfoque teórico** esta evidenciado también en la Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow en Chiavenato I (2002), esta premisa inicia en mención de jerarquías sobre la motivación humana de forma global e independiente, definiendo las características que tiene los individuos en forma de necesidades, dividiéndolas en diversas etapas para su bienestar y satisfacción, en la cual consta de 5 necesidades expresadas en la teoría de Maslow, la primera consta de necesidades Fisiológicas; luego las necesidades de Seguridad, seguidamente de las necesidades Sociales, y de Estima, y por último, las necesidades de Autorrealización. Por lo que resalta que un individuo, debe está completamente a gusto con el proceso por el cual está pasando para poder desempeñarse de la manera más eficaz posible. Por otra parte, la Teoría de Alderfer C. en Chiavenato I (2002), en su obra *Organizational Behavioran Human*

Performance expresa sobre las necesidades humanas contrastándola con las empresas de la misma forma que Maslow, pero más simplificada. Se comprime de 5 a 3 necesidades fundamentales: Existencia; que comprende necesidades fisiológicas y de seguridad: (a) Salario, (b) Beneficios, (c) Condiciones, (d) Seguridad, Relación; que consta de necesidades sociales: (a) Sociabilidad, (b) Relaciones interpersonales, y de Crecimiento; que detalla componentes intrínsecos como (a) Desarrollo laboral, (b) Deseo de superación, (c) Competencia Personal. Por ende, resalta que todo empleado debe contar con las múltiples características para desarrollar sus habilidades de forma eficiente en sus labores cotidianas.

Finalmente, se adiciono la teoría de las expectativas de Vroom en Chiavenato I (2002). Que detalla cómo lograr la retención de colaboradores y cómo afrontar los distintos motivos de las renunciaciones, incluyendo tres fases importantes, (a) Esfuerzo (b) Rendimiento y (c) Recompensa, la cuales explican como el individuo actúa motivado por las expectativas, y si en alguna etapa flaquea, altera constantemente este proceso llevando a la insatisfacción del empleado. Por consiguiente, el tema de la deserción es un motivo por el cual se genera estos inconvenientes dentro de la organización, y a su vez se resalta la insatisfacción del personal, por el cual debe ejercerse las necesidades que uno contempla en las teorías e Maslow y Alderfer.

El **enfoque conceptual** perteneciente a la variable **salario emocional** determinada como Terán (2017) dice que dicha variable es el cargo de beneficios y compensaciones, no económicas, donde el individuo busca el desarrollo de sus capacidades pretendiendo alcanzar con mayor objetividad sus metas, esto deriva a la satisfacción de sus necesidades, y por ende mejor desenvolvimiento en la empresa (p. 14). Las dimensiones planteadas por el mismo autor, para el desarrollo del Salario Emocional refieren a (1) Balance de vida, (2) Capacitaciones, (3) Entorno Laboral, (4), Oportunidades de desarrollo, (5) Horarios Flexibles, (6) Bienestar Emocional, lo cual hacen hincapié a que este término que está presente en la actualidad, agrupándolo por distintos factores orientados al mejoramiento del individuo en su puesto de trabajo, que a su vez proporciona eficacia a la organización.

Acerca de la variable **deserción laboral**, se describe a cuando los colaboradores desertan espontáneamente la organización en la cual trabajan. Provocando así que la compañía perciba una baja profesional y no logre sus

objetivos organizacionales (Gutiérrez, 2015 como se citó en Cardozo, 2018). Las dimensiones planteadas por el mismo autor, para detallar las causas de la Deserción Laboral son (1) Nivel de rotación, (2) Remuneración, (3) Fuerza Laboral, (4) Seguridad y Calidad de vida, por lo que se entiende que este posible factor se causal de la relación entre jefe-empleado y el ambiente donde se labora, ya que si no genera la satisfacción necesaria tiende a ser desmotivador, conllevándolo al desajuste de la calidad brindada hacia los colaboradores.

III. METODOLOGÍA

La metodología de la investigación ofreció al investigador una serie de técnicas y conocimientos de modo sistemático, lo que permitió asociar los resultados en interacción a la búsqueda de información. Se basó en investigar, para poder adquirir afirmaciones de forma que el investigador pueda obtener, decidir y examinar los datos logrados.

3.1. Tipo y diseño de investigación

El **tipo** de investigación fue **aplicada**, porque permitió entender como el Salario emocional y la Deserción laboral influyeron en una comercializadora de productos no perecederos – Ate, 2022, como lo sostuvo Hernández et al. (2014) La investigación aplicada es una causa metódica de sistematizar con la técnica científica, mediante los períodos deductivos e inductivos del juicio.

El **diseño** de la presente investigación fue **no experimental**, porque no manipuló las variables ni las dimensiones y es de **corte transversal**. Así como lo definió Hernández et al. (2014) el diseño no experimental es aquella que no es posible manipularse, debido a que la naturaleza de las variables es tal, que hace imposible su manipulación.

El **enfoque** de la investigación fue de tipo **cuantitativo** porque permitió medir las dimensiones, las variables, y analizar el método deductivo de lo general a lo particular. Así lo define el autor Hernández et al. (2014) el enfoque de investigación está compuesto por revisiones bibliográficas que se ha utilizado y dependerá del grado de similitud que se haya implementado.

El **nivel** de la investigación fue **descriptivo correlacional** porque se obtuvo relación entre las variables (1) Salario Emocional y la variable (2) Deserción Laboral. Hernández et al. (2014) define que la exploración descriptiva-correlacional investiga y enseña las variables a estudiar, soportando técnicas de encuesta y entrevista.

El **método** fue **hipotético deductivo**, porque evaluó y validó los cierres en conjunto de la hipótesis general y específicas. Cegarra (2012) detalló que este

método define nuevas alternativas de solución a los que fueron planteados en la hipótesis abarcando diferentes procesos.

3.2. Variables y operacionalización

En la investigación se definió las siguientes variables, Salario Emocional y Deserción Laboral. En continuidad, se definió las variables de forma conceptual y operacional, como también, los indicadores y la escala de medición a desarrollar (ver Anexo 1).

Variable 1: Salario emocional

Definición conceptual

El salario emocional se precisa como todas las retribuciones no económicas que un empleado pretende recibir con el fin de que pueda satisfacer sus necesidades tanto de forma personal como familiar (Gonzales y De Avice, 2017). Por lo que su definición consta de un incentivo no salarial, manifestado en la motivación u otro sentimiento de apoyo que se le puede brindar a un colaborador para su desarrollo dentro de la empresa y pueda resolver de manera óptima los procesos a su cargo.

Definición operacional

La variable 1 Salario Emocional, se calculará mediante las dimensiones de (1) Desarrollo Profesional, (2) Flexibilidad Laboral y (3) Bienestar Laboral, en una encuesta de 15 ítems.

Dimensión desarrollo profesional

Es una fase marcada por la expectativa de superación por parte del colaborador, es decir, que mientras pase el tiempo el individuo gana, enriquece y acumula experiencia, actitudes y habilidades en su trabajo (Bizneo, 2021)

Indicadores de desarrollo profesional

Línea de carrera

Definido como conjunto de habilidades de progreso de los trabajadores al interior

de la empresa enfocado en ganar experiencia y conocimiento (Gil et al., 2019).

Capacitaciones

Las capacitaciones son los procesos sistemáticos del perfeccionamiento de la conducta de los individuos para que puedan lograr los objetivos de la empresa desarrollando conocimientos y habilidades en relación al trabajo (Chiavenato 2009 como se citó en Bermúdez 2015).

Dimensión flexibilidad laboral

El horario flexible permite realizar al empleado trabajar horas que no se ven dentro del horario normal entre inicio y fin de la jornada, por ende, se considera las limitaciones de la organización como la demanda y/o puesto (Pérez, 2017).

Indicadores de flexibilidad laboral

Flexibilidad externa

La flexibilidad externa es determinada como la habilidad con la que cuenta una organización para disminuir o aumentar el oficio, sin tener grandes costos o sin grandes impedimentos (Añez, 2016).

Flexibilidad interna

La flexibilidad interna, es la capacidad que tiene la organización para designar a un colaborador otras tareas o puestos de trabajo en la empresa. Adaptándola con nuevas técnicas a las necesidades planteadas (Añez, 2016).

Flexibilidad salarial

Es la cabida de concertar los honorarios de acuerdo con el escenario financiero de la firma, ya que, en circunstancias de caída de la producción, las remuneraciones puedan reducirse con el fin de evitar el desgaste del empleo; y al aumentar, se incrementaría las remuneraciones como forma no sólo de recompensar al colaborador por su labor, sino también para retenerlo (Añez, 2016).

Dimensión bienestar laboral

Se deduce como la calidad que tiene la vida laboral en las organizaciones, lo cual

se busca trascender de manera íntegra en el individuo con la empresa, esto debido a la poca satisfacción con sus tareas o la preocupación que se tiene en torno a la naturaleza de cada labor (Betancourt et al., 2017).

Indicadores de bienestar laboral

Coaching

El coaching es la habilidad de escuchar, ver y realizar preguntas por medio de una técnica que logra descubrir los propios recursos, emprender acciones y alcanzar objetivos (Porrás et al., 2018).

Mentoring

Se precisa como un conjunto de métodos y prácticas destinados a potenciar el desarrollo de los individuos, se basa en la transferencia de culturas y en el amaestramiento por medio de la experiencia en dicho proceso (Porrás et al., 2018).

Condiciones de trabajo

Es el conjunto de factores que plasman la situación del colaborador que realiza en sus actividades, determinando una relación directa e indirecta donde incluyen las horas de trabajo, la organización del ambiente, y su contenido (González et al., 2019).

Escala de Medición

La naturaleza de la variable es cualitativa, en ese sentido la escala de medición es ordinal, esto debido a que se hará uso de un instrumento de escala tipo Likert.

Variable 2: Deserción laboral

Definición conceptual

La deserción laboral se detalla cuando los colaboradores desertan de forma voluntaria a la firma en la cual trabajan. Este tipo de abandono induce que una sociedad note una baja de su fuerza laboral y, por ende, que el beneficio de sus metas organizacionales no se cumpla (Gutiérrez, 2015 como se citó en Cardozo, 2018). Asimismo, el concepto de esta variable nos dice que es la renuncia

voluntaria del colaborador por diferentes motivos, ya sea la insatisfacción con la empresa, no concordar con el propósito y visión de la sociedad o la mala remuneración que tiene consecuencia en este acto voluntario.

Definición operacional

La variable 2 Deserción Laboral, estará compuesta mediante las dimensiones de (1) Ambiente de trabajo, (2) Compromiso Laboral y (3) Remuneración, en una encuesta de 15 ítems.

Dimensión ambiente de trabajo

Se denomina también como ambiente laboral, engloba el conjunto de elementos que inducen en el bienestar del empleado, donde de manera interna se observa todos los factores que interactúan con el mismo colaborador - área (Da Silva, 2018).

Indicadores de ambiente de trabajo

Comunicación asertiva

Este indicador determina la capacidad de expresar de manera clara las opiniones y comentarios de forma respetuosa, sin ofender a nadie y evitando la posible generación de conflictos (Clavijo y Bustamante, 2019).

Relaciones interpersonales

Las buenas relaciones tanto con compañeros como con superiores es la clave para tener una jornada de trabajo donde prevalezca la motivación y la productividad. Fomentando condiciones positivas donde los colaboradores sientan la confianza al momento de dar sus ideas o pedir una opinión (Arias et al., 2018).

Dimensión compromiso laboral

Tiene el vínculo emocional que une al colaborador con la empresa y de esa manera con sus objetivos, dicho compromiso se traduciría como la preocupación y satisfacción que tiene el empleado para con la empresa en la cual se encuentren laborando (Pérez, 2021).

Indicadores de compromiso laboral

Identificación con la empresa

La identificación con la empresa es el grado en el cual se identifica de manera personal con el trabajo, ya sea con las tareas asignadas, con la organización en la que labora, el producto o servicio que realiza y el cargo que desempeña (Ashforth et al., 2008 como se citó en Gutiérrez et al., 2018).

Satisfacción

Es, principalmente, una definición global con el que se hace referencia a las aptitudes de los individuos hacia distintos aspectos de su labor (Cardoza et. al, 2019).

Productividad

Se define como la eficiencia con que el producto se genera a partir de los recursos utilizados; la productividad es sinónimo de rendimiento y eficacia: hacer más con lo que uno tiene sin menospreciar la calidad (Botello, 2015).

Dimensión remuneración

Se denomina como la acción de recompensar y retribuir un bien prestado (RAE, 2019).

Indicadores de Remuneración

Recompensas financieras

Las recompensas financieras suelen ser directas (salario, premios y las comisiones), como también indirectas (vacaciones, gratificaciones)(Castro, 2021).

Recompensas no financieras

Son aquellos aspectos de carácter no monetario, es decir, el reconocimiento o elogio de parte de la empresa en un momento indicado, así como también la motivación en el desempeño, y el prestigio de la organización (Ameghino, 2018).

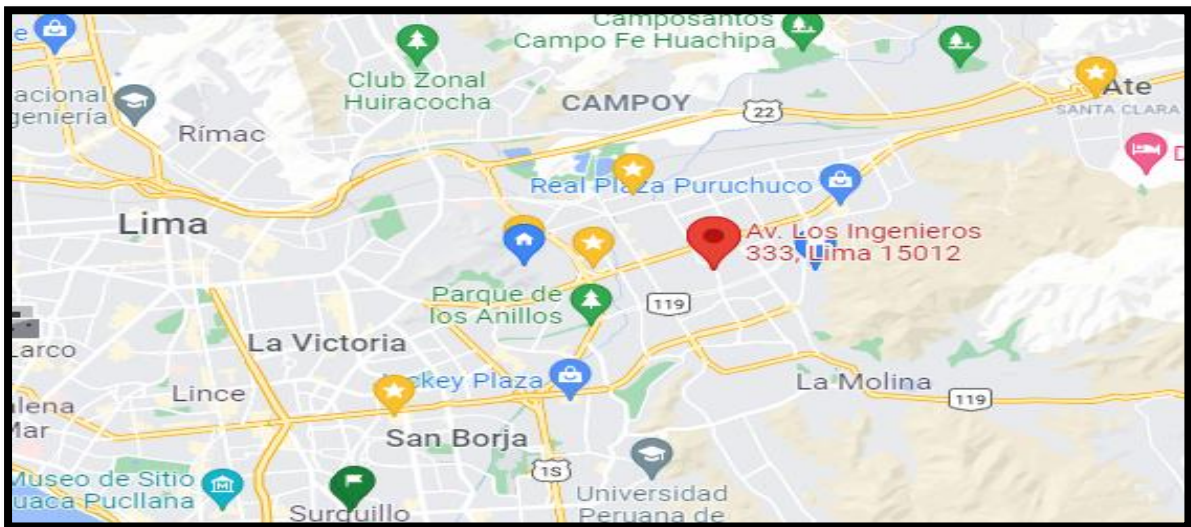
Escala de Medición

La naturaleza de la presente variable en cuestión, es cualitativa, de ese mismo modo la escala de medición es ordinal porque se hizo uso de un instrumento de escala tipo Likert.

3.3. Población y muestra

La población es finita porque está constituida por 40 colaboradores, sin cargos directivos o gerenciales (hombres y mujeres), quienes laboran en una empresa comercializadora de productos no perecederos en el distrito de Ate. Hernández et al. (2014), definen que cuando ya se determinó la unidad a analizar, se podrá identificar la población a estudiar, por lo que se pretende dar a conocer una forma más generalizada los resultados.

Figura 1. Distribución geográfica del distrito de Ate (también conocida como Lima Este).



Elaboración propia tomada de Google maps <https://goo.gl/maps/m4ouJeSzR7jtQ2da8>

El criterio de inclusión se aplicó para todos los miembros de una empresa comercializadora de alimentos no perecederos, ya que no excede el número mayor a 100 colaboradores.

El criterio de exclusión estuvo determinado por los directivos de rangos jerárquicos, en este caso puestos directivos, gerenciales y administrativos.

La muestra de la investigación fue en censo porque se trabajó con el 100% de la población. Hernández et al. (2014) hace referencia a la definición de este objeto de estudio como un subgrupo de la población estudiada por la que se recolectan datos y se hace una representación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo a la técnica de recolección de datos, la medición de las variables estudiadas (Salario Emocional y Deserción Laboral), se utilizó la técnica de la encuesta con la finalidad de adquirir datos concretos de la población total, las cuales serán tomadas vía online. Arias (2012) definió que la técnica de la encuesta es aquella que busca la obtención de información que engloba a un grupo determinado o individuos en sí mismos, o particularmente en relación o un tema específico.

En relación al **instrumento** de recolección de antecedentes se utilizó el **cuestionario** que corresponde al formato visible de la técnica de la encuesta. Arias (2012) precisa que dicho instrumento guarda relación con la validez y confiabilidad en el procesamiento de recolección de datos, obteniendo la escala Likert, la cual es la escala de medición de la investigación a recolectar para la pesquisa. De otro modo el cuestionario estará compuesto con el tipo de escala: Likert, que se constituirá por 15 ítems que medirán las variables: Salario Emocional y Deserción Laboral. Los ítems tendrán 5 opciones de respuesta, TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD), EN DESACUERDO (D), INDIFERENTE (I), DE ACUERDO (A), TOTALMENTE DE ACUERDO (TA) que permitirá conocer y establecer la conjetura de los objetivos planteados del proyecto de investigación.

Por consiguiente, la **validez del instrumento** esta revisado y validado por el juicio de expertos (ver Anexo 3). Denotando la construcción de cada ítem para dar soporte a la coherencia, pertinencia y relevancia de la información a solicitar a los sujetos de análisis de la investigación. A continuación, se muestra en la tabla 3.4.1 (ver Anexo 4) el estado de expertos que validaron los instrumentos y midieron lo que se calculó de acuerdo a las variables de investigación. Hernández et al. (2014) resumen que la validez es el valor de un instrumento que en contexto mide la variable que se busca medir, obteniendo mayor confianza en los hallazgos encontrados en la investigación.

Acercas de la **confiabilidad** del instrumento, se dedujo a través de la aplicación de una **prueba piloto**, donde se encuestó a 20 personas de una empresa externa del mismo rubro, por lo que los resultados a obtener se procesarán mediante el software (IBM® SPSS) versión 26. Hernández et al. (2014) afirma que la confiabilidad es el grado de la aplicación del instrumento al sujeto

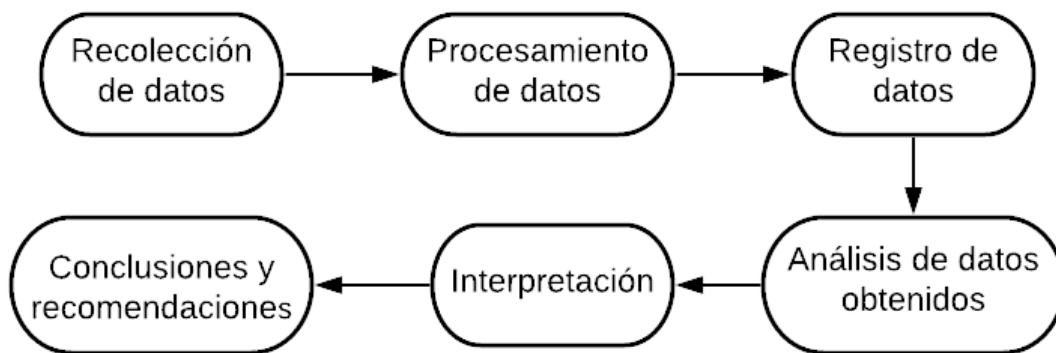
estudiado, y refiere a la medición de dicho resultado y validez que se obtuvo. Asimismo, al obtener los datos se procederá a computarizar la confiabilidad del instrumento mediante el uso del estadístico de Alfa de Cronbach. Arias (2012) definió que un instrumento es confiable cuando las mediciones ejecutadas no se modifican, sea por el tiempo, o por el estudio de diversos sujetos. Los valores asociados comprenden su parámetro entre 0 a 1, por ello al analizar el cuestionario los resultados más cerca al 1 significara que hay existe mayor correlación. Las condiciones del coeficiente del Alfa de Cronbach se puntualizan en la Tabla 3.4.2 (ver Anexo 4). Por consiguiente, al analizar en el software estadístico SPSS, se estableció un coeficiente de Alfa de Cronbach correspondiente a 0,899, lo cual manifiesta que el nivel de confiabilidad del instrumento es bueno.

3.5. Procedimientos

El procedimiento para la realización y obtención de resultados de la encuesta fue el siguiente:

1. Se elaboró un cuestionario de 15 ítems, debidamente analizados en relación a las variables de estudio, la cual se ejecutará de manera online.
2. Por consiguiente, se revisó y aprobó por parte de los expertos de la Universidad Privada Cesar Vallejo.
3. En tal sentido se realizó las encuestas a los colaboradores de la empresa, a través de un cuestionario digital (formulario de Google). (ver Anexo 5).
4. Los datos que se obtuvieron, se pasaron a procesar y registrar mediante el programa Microsoft Excel, los cuales fueron proporcionados en transparencia. Respetando siempre la confidencialidad de los datos.
5. Finalmente se analizó, interpretó y ejecutó las conclusiones y recomendaciones a los resultados obtenidos del procedimiento de recolección de datos.

Figura 2. Procedimiento de recolección de datos



El procedimiento de recogida de datos está compuesto por 6 fases, iniciando en la recolección de datos, posteriormente se establecieron los objetivos y se definió el diseño de la investigación siendo no experimental hoy de corte transversal, y por último se determinó el tamaño de la muestra conformada por 40 colaboradores de la empresa.

3.6. Método de análisis de datos

Se ejecutó el **método de análisis de Estadística descriptiva** porque los resultados obtenidos en la presente investigación serán por medio del software (IBM® SPSS) versión 26. Hernández et al. (2014) definió este método como la solución al análisis de datos de la hipótesis de forma clara, objetiva y sencilla considerando las variables en su estudio.

Asimismo, se utilizó el **método de análisis inferencial**, Hernández et al. (2014) detalló que este análisis inferencial permite precisar los resultados obtenidos y contrastarlos con la hipótesis general y específicas.

3.7. Aspectos éticos

Se respeto la propiedad de los derechos del autor tanto en los antecedentes, marco teórico y conceptual; las cuales se citaron y referenciaron de acuerdo al estilo APA. Además, no se manipulo los datos obtenidos por el mismo sentido que se busca tener resultados de manera objetiva. Los resultados obtenidos serán de manera clara, honesta y transparente. Por lo que se brindó las respectivas conclusiones y recomendaciones de manera objetiva y sin manipular los resultados lo cual perjudicaría a la ética de la metodología. Es por ello que la Universidad Cesar

Vallejo (2020), dictamina en su Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV en el capítulo III: Normas Éticas para el Desarrollo de la Investigación, menciona en el Artículo 9° de la Política anti-plagio; que se promueve la técnica de originalidad de cada investigación realizada por los estudiantes. En ese mismo sentido se resalta que el plagio es un delito porque es la apropiación ilícita de una idea o un trabajo y se presenta como suyo. Es por eso que para prevenir estos inconvenientes los investigadores deben de citar en cada uno de sus trabajos las fuentes donde fueron encontradas los hallazgos. Por ende, en la actual investigación, se respetó la propiedad intelectual de las fuentes tanto internas como externas sin alteración alguna, sin incurrir en copias y mencionando a cada autor en cada cita textual.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

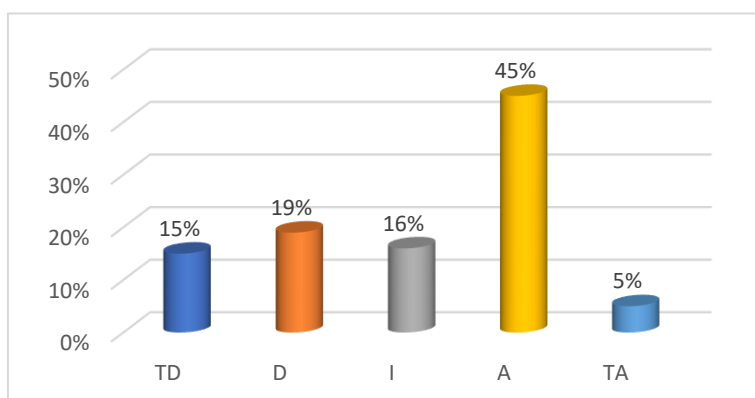
Tabla 1a

Grado de desarrollo profesional en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	12	15%	15	15
En desacuerdo	15	19%	19	34
Indiferente	13	16%	16	50
De acuerdo	36	45%	45	95
Totalmente de acuerdo	4	5%	5	100
Total	80	100	100	

Figura 3

Grado de desarrollo profesional en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022



Interpretación

El 50% de los encuestados manifestó que están de acuerdo (A) y totalmente de acuerdo (TA) con la empresa al coincidir que esta si se preocupa por que sus trabajadores cuenten con el entrenamiento y manejo necesario para el almacenamiento de los productos enlatados, mientras que el 34% indica que están en desacuerdo (D) y totalmente en desacuerdo (TD) ya que la organización no permite los ascensos a aéreas superiores dentro de la misma, y un 16% se mantiene indiferente (I) a las preguntas realizadas.

Gil et al. (2019) define que la línea de carrera dentro de una empresa es ardua y consta de etapas en las cuales el colaborador debe conseguir y trabajar constantemente logrando metas y obteniendo resultados. Si la empresa genera estrategias y métodos eficaces dentro de este contexto, entonces el 34% de los encuestados que se sienten disconformes disminuirá, mientras que el 50% de trabajadores que están de acuerdo aumentará hasta llegar al 100%.

Tabla 1b

Interpretación de los componentes de la brecha

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS	EVENTO ESPERADO
16%	I	CORTO PLAZO	16% P E	0,16
19%	D	MEDIANO PLAZO	35% R E	0,35
15%	TD	LARGO PLAZO	50% M E	0,50

Tabla 1c*Elaboración de objetivos y estrategias/ actividades*

PORCENTAJE	CONCEPTO	
100%	Gil et al., (2019) Definido como conjunto de prácticas de desarrollo de los colaboradores al interior de la empresa enfocado en ganar experiencia y conocimiento	
	IMPLEMENTAR UN CURSO DE CREATIVIDAD, TRABAJO EN EQUIPO, LIDERAZGO	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
16% INDIFERENTE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear y ejecutar un programa encargado por el jefe de área. 2. Seguimiento y ayuda continua al colaborador para diagnosticar sus pensamientos. 	<p>Examen de conocimientos y logros. Registros y anotaciones por colaborador.</p>
	IMPLEMENTAR OBJETIVOS DE RECONOCIMIENTO, METAS Y TAREAS CON UN RANGO QUE ESTABLEZCA QUE TRABAJADOR DEBERIA ASCENDER EN SU AREA	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
16% + 19% INDIFERETE + DESACUERDO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Brindar soporte de tareas cada mes para evaluarse a corto plazo. 2. Brindarle una atención diaria al colaborador en los pasos que da para alcanzar sus metas establecidas. 	<p>Registro de metas alcanzadas Presentaciones de proyectos realizados</p>
	POSICIONAR EL ESTABLECIMIENTO DE FORMALIZAR LOS ASCENSOS CONTINUAMENTE	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
16% + 19% + 15% INDIFERETE + DESACUERDO + TOTALMENTE EN DESACUERDO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar y corregir los datos brindados por el colaborador y así pueda medir la siguiente vez. 2. Establecer un rango para mantener la línea de ascensos y promover el arduo desarrollo del trabajo. 	<p>Logros obtenidos. Informes de presentación. Registro y seguimiento de metas cumplidas.</p>
50% ACUERDO	ALIADOS	

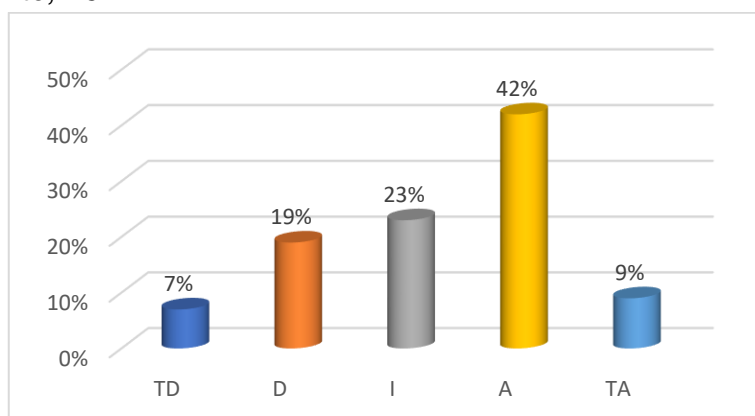
Tabla 2a

Nivel de flexibilidad laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	7%	7	7
En desacuerdo	23	19%	19	26
Indiferente	27	23%	23	49
De acuerdo	50	42%	42	91
Totalmente de acuerdo	11	9%	9	100
Total	120	100	100	

Figura 4

Nivel de flexibilidad laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022



Interpretación

En la gráfica el 52% de los participantes manifestó que está de acuerdo (A) y totalmente de acuerdo (TA) cuando la empresa busca el apoyo de más recurso humano dentro de la organización para cubrir tareas de otras áreas, mientras que el 26% respondió que está en desacuerdo (D) y totalmente en desacuerdo (TD) cuando la empresa no contrata personal externo para una tarea en específica que está programada en un tiempo estimado, y el 23% de los encuestados manifestó que es indiferente (I) al momento que la empresa reúne a cada uno de los trabajadores para socializar los apuros económicos y esta no afecte al retraso de sus pagos.

Añez (2016) argumenta que la flexibilidad dentro de la organización consta de tres niveles y es fundamental equiparar cada una de ellas para poder mantener en una sola línea el uso correcto del funcionamiento de cada tarea. Si la empresa se

enfocara más en implementar el uso de personal externo para acabar en el tiempo estimado la entrega o el término de una tarea, entonces el 26% de colaboradores insatisfechos disminuirá, por lo que el 52% que está de acuerdo llegara al 100%.

Tabla 2b

Interpretación de los componentes de la brecha

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS	EVENTO ESPERADO
23%	I	CORTO PLAZO	23% P E	0,23
19%	D	MEDIANO PLAZO	42% R E	0,42
7%	TD	LARGO PLAZO	49% M E	0,49

Tabla 2c*Elaboración de objetivos y estrategias/ actividades*

PORCENTAJE	CONCEPTO	
100%	Añez, (2016) La flexibilidad externa es definida como la capacidad que tiene una organización para disminuir o aumentar el empleo, sin tener grandes costos o sin grandes obstáculos.	
	PROPONER UN MEJOR USO DE RECURSOS MONETARIOS Y HUMANO	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
23%	<ol style="list-style-type: none"> Cumplir con las fechas de pago de cada uno de los trabajadores. Establecer una fecha en el calendario el cual se programe la recaudación de documentos y agilizar las tareas pendientes. 	Programa Excel de pagos a proveedores y personal.
INDIFERENTE		
	IMPLEMENTAR LA CONTRATACION EXTERNA DE PERSONAL	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
23% + 19%	<ol style="list-style-type: none"> Seguimiento de candidaturas en el portal de empleos. Contratación por campaña. 	Páginas de empleo (CompuTrabajo, LinkedIn) Propagación de empleo por redes sociales (Facebook, Instagram).
INDIFERETE + DESACUERDO		
	MANTENER LA ATENCION DEL COLABORADOR MEDIANTE LINEA DE CARRERA U OTROS METODOS DE IDENTIFICACION CON LA EMPRESA	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
23% + 19% + 7%	<ol style="list-style-type: none"> Realización de prácticas en diferentes modalidades. Cursos, capacitaciones, reuniones para fomentar la ayuda dentro del área como en su conjunto. 	Contrataciones, practicas. Google meet y otras plataformas para el seguimiento.
INDIFERETE + DESACUERDO + TOTALMENTE EN DESACUERDO		
52%	ALIADOS	
ACUERDO		

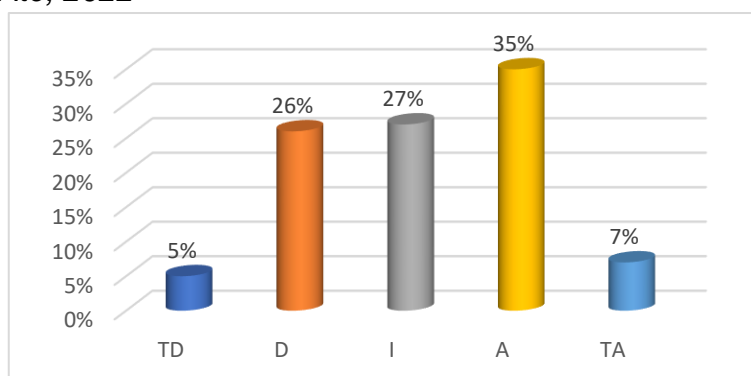
Tabla 3a

Grado de bienestar laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	5%	5	5
En desacuerdo	31	26%	26	31
Indiferente	32	27%	27	58
De acuerdo	42	35%	35	93
Totalmente de acuerdo	9	7%	7	100
Total	120	100	100	

Figura 5

Grado de bienestar laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022



Interpretación

El 42% de los colaboradores contestó que está de acuerdo (A) y totalmente de acuerdo (TA) que la empresa si cuenta con los implementos necesarios para lograr el trabajo eficiente y realizado de sus actividades: mientras que un 31% afirma que están en desacuerdo (D) y totalmente en desacuerdo (TD) que la organización no tiene espacios en los cuales los colaboradores puedan aprender nuevas metodologías y procesos en conjunto a sus labores y; un 27% refiere que es indiferente (I) a la ayuda de un asesor de área el cual apoye en las actividades destinadas. Si la empresa se preocupara en contar con un área y asesor el cual sea responsable de ejecutar diversas tareas dentro de la empresa y brinde el soporte necesario ante cualquier emergencia, el número de trabajadores disconformes disminuirá, y así el 42% que está de acuerdo alcanzaría el total 100%.

Tabla 3b*Interpretación de los componentes de la brecha*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS	EVENTO ESPERADO
27%	I	C P	27% P E	0,27
26%	D	M P	53% R E	0,53
5%	TD	L P	58% M E	0,58

Tabla 3c*Elaboración de objetivos y estrategias/ actividades*

PORCENTAJE	CONCEPTO	
100%	Porras et al., (2018) Se precisa como un conjunto de métodos y prácticas destinados a potenciar el desarrollo de los individuos, se basa en la transmisión de conocimientos y en el aprendizaje por medio de la experiencia en dicho proceso.	
	PROPONER Y DELEGAR UN ASESOR EN GENERAL O POR AREA	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
27% INDIFERENTE	<ol style="list-style-type: none"> Determinar a un jefe con conocimiento general de la empresa. Buscar y medir la delegación de asesores a los jefes de área según lo ameriten. 	Encuesta de pensamiento críticos a los jefes de área.
	IMPLEMENTAR UN AREA DE APRENDIZAJE Y APOYO AL COLABORADOR	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
27% + 26% INDIFERENTE + DESACUERDO	<ol style="list-style-type: none"> Creación de un área en un espacio determinado de la empresa. Designar un jefe encargado con el conocimiento de la empresa y áreas a cargo. Evaluar la sustentación de dicho espacio para que forme parte del previo control de trabajos importantes. 	Boletas y pagos del área a construir. Horarios flexibles Presentación de tareas culminadas y aprobadas por el asesor.
	PROPONER A LA EMPRESA LA DERIVACION DE UN AREA PARA LA REALIZACION Y GESTION DOCUMENTARIA	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
27% + 26% + 5% INDIFERENTE + DESACUERDO + TOTALMENTE EN DESACUERDO	<ol style="list-style-type: none"> Contar con el manejo necesario de las actividades. Brindar soporte a todos los colaboradores en la búsqueda de formatos, archivos de manera clara, ordenada y concisa. 	Registro de pasantes y tareas terminadas por colaborador. Archivación gestionada y ordenada.
42% ACUERDO	ALIADOS	

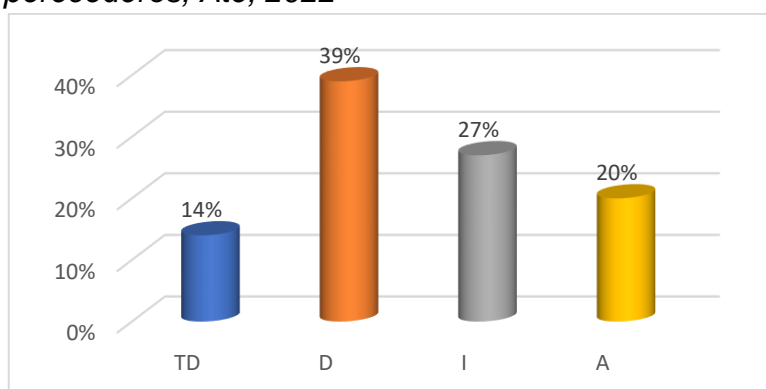
Tabla 4a

Nivel de satisfacción del ambiente de trabajo en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	11	14%	14	14
En desacuerdo	31	39%	39	53
Indiferente	22	27%	27	80
De acuerdo	16	20%	20	100
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0
Total	80	100	100	

Figura 6

Nivel de satisfacción del ambiente de trabajo en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022



Interpretación

El 53% de los colaboradores respondió que están en desacuerdo (D) y totalmente en desacuerdo (TD) que la empresa no realiza reuniones de camarería con el propósito de que todos los trabajadores puedan socializar y conocer mejor sus metas asignadas, además el 27% indica que la organización es indiferente (I) a que los colaboradores pueden expresar sus opiniones para mejorar el trabajo del día a día y; un 20% está de acuerdo (A) y totalmente de acuerdo (TA) con la misma expresión.

Arias et al., (2018) indica que las relaciones dentro de las organizaciones son claves para crear un vínculo de armonía para así a corto y mediano plazo puedan resolver metas y apoyarse mutuamente dentro de diversas áreas de su centro de labores. Si la organización enfoca sus vías en crear por lo menos un día del mes realizar reuniones donde los colaboradores den sus puntos de vista y puedan compartir un ambiente ameno, entonces el número de colaboradores que están sintiéndose

disconformes e insatisfechos disminuirá, mientras que el 20% de trabajadores aumentara al 100%.

Tabla 4b

Interpretación de los componentes de la brecha

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS	EVENTO ESPERADO
27%	I	CORTO PLAZO	27% P E	0,27
39%	D	MEDIANO PLAZO	66% R E	0,66
14%	TD	LARGO PLAZO	80% M E	0,80

Tabla 4c*Elaboración de objetivos y estrategias/ actividades*

PORCENTAJE	CONCEPTO	
100%	Arias et al., (2018) Las buenas relaciones tanto con compañeros como con superiores es la clave para tener una jornada de trabajo donde prevalezca la motivación y la productividad. Fomentando condiciones positivas donde los colaboradores sientan la confianza al momento de dar sus ideas o pedir una opinión.	
	REALIZAR ACTIVIDADES DE PARTICIPACION	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
27% INDIFERENTE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un encargado pasar por área y recoger papelitos en los cuales los colaboradores puedan decir de manera anónima que mejorar en la empresa. 2. Actividades antiestrés, juegos y participaciones entre todos. 	Reuniones agendadas. Resultados de las actividades.
	IMPLEMENTAR REUNIONES, AGAZAJOS SORPRESA	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
27% + 39% INDIFERETE + DESACUERDO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Celebrar los días importantes dentro del año calendario, feriados trabajados y cumpleaños. 2. Seguimiento del desempeño del colaborador y medir sus habilidades para poder sorprender y valorar su dedicación con la empresa. 	Reuniones. Indicadores de medición del desempeño.
	PROPONER A LA EMPRESA Y EJECUTAR LA REALIZACION DE ACTIVIDADES PARA CELEBRACION DE LOGROS	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
27% + 39% + 14% INDIFERETE + DESACUERDO + TOTALMENTE EN DESACUERDO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organización y predisposición de todo el personal para cada evento. 2. Lograr la unión del grupo y buen ambiente laboral. 	Felicitaciones del gerente, administrador (a) a cargo. Organización detallada y anticipadamente.
20% ACUERDO	ALIADOS	

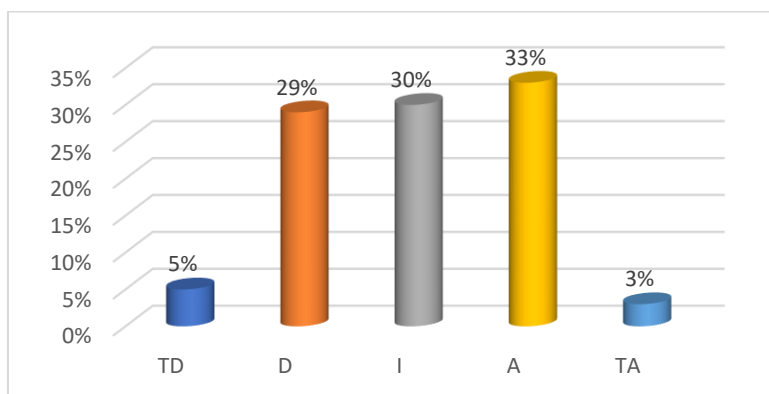
Tabla 5a

Nivel del compromiso laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	5%	5	5
En desacuerdo	35	29%	29	34
Indiferente	36	30%	30	64
De acuerdo	40	33%	33	97
Totalmente de acuerdo	3	3%	3	100
Total	120	100	100	

Figura 7

Nivel del compromiso laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022



Interpretación

De los colaboradores encuestados el 36% contestó que está de acuerdo (A) y totalmente de acuerdo (TA) que la empresa se preocupa que el trabajo asignado sea acorde a cada una de las habilidades profesionales del área; asimismo el 34% manifestó que está en desacuerdo (D) y totalmente en desacuerdo (TD) de que la organización no debe tener todo el apoyo porque me contrato en el momento que empezaba a desarrollarme como profesional, ya que algunos no comenzaron de la misma forma y; el 30% de los colaboradores es indiferente (I) con la realización de la determinación de una estadística la cual prueba el rendimiento de cada trabajador con sus metas. Cardoza et. al, (2019) refieren que cada individuo tiene un rasgo diferente el cual lo caracteriza dentro de su área de trabajo, por ende, es clave resaltar estas aptitudes y saber aprovecharlas en el transcurso del camino.

Tabla 5b*Interpretación de los componentes de la brecha*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS	EVENTO ESPERADO
30%	I	CORTO PLAZO	30% P E	0,30
29%	D	MEDIANO PLAZO	59% R E	0,59
5%	TD	LARGO PLAZO	34% M E	0,64

Tabla 5c
Elaboración de objetivos y estrategias/ actividades

PORCENTAJE	CONCEPTO	
100%	Cardoza et. al, (2019) Es, principalmente, una definición global con el que se hace referencia a las aptitudes de los individuos hacia distintos aspectos de su labor.	
	PROPONER A LA EMPRESA UN PROGRAMA PARA MEDIR EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
30%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Encargar a un colaborador calificado para realizar el seguimiento del personal y sus avances dentro de la empresa. 2. Proponer nuevas tareas, retos y competencias entre colaboradores. 	Programa de registros en Excel.
INDIFERENTE		
	IMPLEMENTAR UN METODO DE IDENTIDAD CON LA ORGANIZACIÓN, SUS VALORES Y PRINCIPIOS	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
30% + 29%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reuniones específicas para que el personal entienda el pensar de la empresa. 2. Promover y ser de característica principal la misión y visión de la organización. 3. Brindar el bienestar necesario para cada colaborador y darle seguridad en su trabajo. 	Reuniones. Encuestas online de su satisfacción con la organización.
INDIFERENTE + DESACUERDO		
	MEJORAR LA IMAGEN CORPORATIVA DE LA EMPRESA	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
30% + 29% + 5%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incentivar al personal para ganar su confianza y mantener su dedicación hacia el trabajo. 2. Encontrar los posibles conflictos que manchen la imagen y trabajar en ello. 3. Mantener y seguir trabajando en mejorar la calidad e imagen que hace representativa a la empresa. 	Incentivos, recompensas. Encuestas tanto interna como externa anónimamente.
INDIFERENTE + DESACUERDO + TOTALMENTE EN DESACUERDO		
36% ACUERDO	ALIADOS	

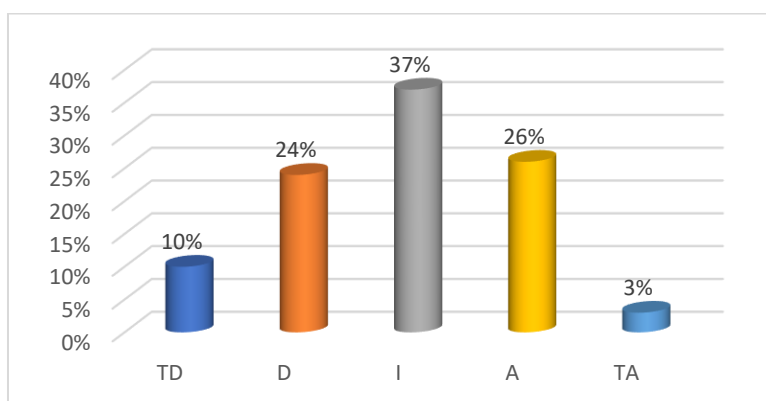
Tabla 6a

Grado de remuneración en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	10%	10	10
En desacuerdo	19	24%	24	34
Indiferente	30	37%	37	71
De acuerdo	21	26%	26	97
Totalmente de acuerdo	2	3%	3	100
Total	80	100	100	

Figura 8

Grado de remuneración en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022



Interpretación

El 37% de los colaboradores encuestados manifestó que de manera indiferente (I) la remuneración obtenida está de acuerdo al trabajo asignado, mientras que el 34% de encuestados afirma que están en desacuerdo (D) y totalmente en desacuerdo (TD) al momento de que la organización no tiene como política dar a conocer al trabajador del mes y; un 29% está de acuerdo (A) y totalmente de acuerdo (TA) con estas afirmaciones, de acuerdo a Castro (2021) refiere que las remuneraciones tanto físicas como emocionales desencadenan en el pensar del trabajador una motivación aparte del trabajo por el cual ha sido contratado . Si la empresa hace referencia a destacar de manera significativa diferentes aspectos a un trabajador por sus logros esto realzaría la productividad de cada individuo, así, el número de colaboradores que están en una postura negativa disminuirá y el porcentaje de positividad llegara a alcanzar el 100%.

Tabla 6b*Interpretación de los componentes de la brecha*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS	EVENTO ESPERADO
37%	I	CORTO PLAZO	37% POCO ESFUERZO	0,37
24%	D	MEDIANO PLAZO	61% REGULAR ESFUERZO	0,61
10%	TD	LARGO PLAZO	71% MAYOR ESFUERZO	0,71

Tabla 6c*Elaboración de objetivos y estrategias/ actividades*

PORCENTAJE	CONCEPTO	
100%	Castro, (2021) Las recompensas financieras suelen ser directas (como el salario, los premios y las comisiones), como también indirectas (vacaciones, descanso semanal remunerado, gratificaciones).	
	REALIZAR EL BUEN MANEJO DE DISTRIBUCION DE PUESTOS	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
37% INDIFERENTE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asignar funciones de acuerdo a la vacante solicitada. 2. Recompensar al colaborador por la ayuda brindada en otros ámbitos laborales (áreas). 	Registro de funciones, cargos y tareas de apoyo realizadas.
	IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE MEDICION DE METAS Y LOGROS DEL PERSONAL	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
37% + 24% INDIFERETE + DESACUERDO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medir los logros de los colaboradores. 2. Priorizar las metas y objetivos alcanzados por parte del personal. 	Sistemas de verificación y anotación de metas. Reunión entre el personal para dar a conocer el mejor desempeño.
	PROMOVER COMO POLITICA EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR DEL MES	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
37% + 24% + 10% INDIFERETE + DESACUERDO + TOTALMENTE EN DESACUERDO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluar, calificar y reconocer generalmente el mejor desempeño del personal dentro del mes calendario. 2. Seguir mejorando y buscando la manera de superar constantemente a todos los colaboradores por igual. 3. Charlas para motivar a alcanzar sus metas y dar recompensas si estas son obtenidas. 	Reconocimiento. Charlas y reuniones. Incentivos.
29% ACUERDO	ALIADOS	

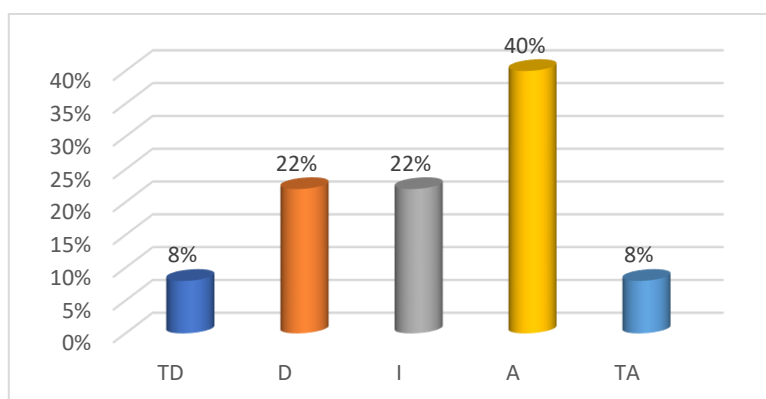
Tabla 7

Nivel de salario emocional en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	27	8%	8	8
En desacuerdo	69	22%	22	30
Indiferente	72	22%	22	52
De acuerdo	128	40%	40	92
Totalmente de acuerdo	24	8%	8	100
Total	320	100	100	

Figura 9

Nivel de salario emocional en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022



Interpretación

El 48% de los colaboradores encuestados manifestó que están de acuerdo (TA) y totalmente de acuerdo (TDA) con la flexibilidad laboral dentro de la organización, mientras que el 30% de encuestados afirma que están en desacuerdo (D) y totalmente en desacuerdo (TD) con el bienestar laboral acontecido en la empresa y; un 22% se muestra indiferente (I) mediante el desarrollo profesional con que cuenta la organización, Añez (2016) manifiesta que la flexibilidad dentro de la compañía está compuesta por niveles de medición, los cuales unen el equipo y mantienen la línea dentro de cada funcionamiento de cada área y tarea. Por lo que la organización debe brindar tanto interna como externamente la flexibilidad salarial para con sus colaboradores así, el número de empleados que están en desacuerdo disminuirá y el porcentaje positivo llegará a alcanzar el 100%.

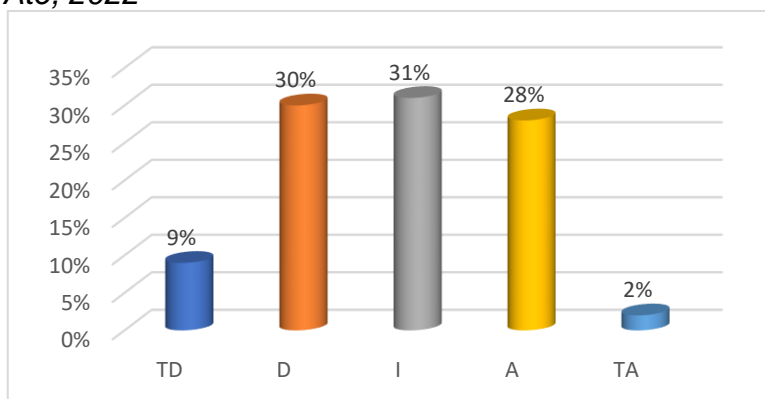
Tabla 8

Nivel de deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	25	9%	9	9
En desacuerdo	85	30%	30	39
Indiferente	88	31%	31	70
De acuerdo	77	28%	28	98
Totalmente de acuerdo	5	2%	2	100
Total	280	100	100	

Figura 10

Nivel de deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022



Interpretación

El 39% de los colaboradores encuestados manifestó que están en desacuerdo (D) y totalmente en desacuerdo (TD) en relación al compromiso laboral con la organización, mientras que el 31% de encuestados afirma que es indiferente (I) al proceso de remuneración que dictamina la organización y; un 30% está de acuerdo (A) y totalmente de acuerdo (TA) con el ambiente de trabajo dentro de la compañía, de acuerdo a Ashforth et al., (2008 como se citó en Gutiérrez et al., 2018), la identificación con la organización es el nivel por el cual un colaborador se siente uno mismo con la empresa, por diferentes ámbitos como personal, laboral y emocional, asimismo por la labor que desempeña y como lo ejecuta. Si la empresa hace referencia a priorizar el compromiso y nivel de productividad que tiene un colaborador y lo motiva este aumentaría por sus logros y reconocimientos, por ende, el número de colaboradores que están en una postura contraria disminuirá y el porcentaje en aceptación llegará a alcanzar el 100%.

Tabla 9

Estadísticos descriptivos

	<i>Desv. Est.</i>	<i>Prom.</i>	<i>Coef. Variab.</i>
V1: Salario emocional	1.08	3.15	0.35
Desarrollo profesional	1.20	3.06	0.39
Flexibilidad laboral	1.10	3.26	0.34
Bienestar laboral	0.96	3.14	0.31
V2: Deserción laboral	0.84	2.80	0.31
Ambiente de trabajo	0.97	2.54	0.38
Compromiso laboral	0.83	2.99	0.29
Remuneración	0.74	2.88	0.27

Interpretación:

En la tabla 9 se observa que en la variable salario emocional se obtiene los mayores valores en la desviación estándar con un valor de 1,08, con un promedio de 3,15 y un coeficiente de variabilidad de 0,35, del total encuestados que determino que las dimensiones agrupadas son de carácter importante en su participación en la empresa, asimismo se observa que la desviación estándar en la variable deserción laboral está compuesta por el 0,84 con un promedio de 2,80 y un coeficiente de variabilidad de 0,31. Los cuales manifiestan que los factores determinantes de esta variable mantienen relación con el salario emocional, Por lo que los resultados muestran diferentes distribuciones correspondientes a cada variable con diferentes promedios y desviaciones estándar.

4.2. Análisis Inferencial**Prueba de hipótesis general**

H₀: No existe relación entre el salario emocional y la deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022

H₁: Existe relación entre el salario emocional y la deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022.

Tabla 10*Baremos del coeficiente de correlación de Spearman*

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a 0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Martínez, 2009**Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%****Significancia y decisión**Si la Significancia Bilateral < 0.05, entonces se rechaza H_0 y se acepta la H_1 Si la Significancia Bilateral > 0.05, entonces se acepta H_0 y se rechaza H_1 **Tabla 11***Prueba de hipótesis entre Salario emocional y Deserción Laboral*

		V1_SE	V2_DL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,669**
	V1_SE Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
	Coeficiente de correlación	,669**	1,000
	V2_DL Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

*Nota:**. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).**Interpretación**

La variable Salario emocional tiene relación directa con la variable deserción laboral, a causa de que hay un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se afirma que existe relación directa entre las variables y se acepta la hipótesis alterna (H_1) como verdadera; de acuerdo con la correlación de Rho de Spearman, se determinó que la correlación es de 0.669; consecuentemente, existe una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específicas

H₀: No existe relación directa entre el salario emocional y el ambiente de trabajo en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022

H_{E1}: Existe relación directa entre el salario emocional y el ambiente de trabajo en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022

Tabla 12

Prueba de hipótesis entre Salario emocional y ambiente de trabajo

		V1_SE	V2_D1_ADT	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,302
	V1_SE	Sig. (bilateral)	.	,058
		N	40	40
Spearman		Coeficiente de correlación	,302	1,000
	V2_D1_ADT	Sig. (bilateral)	,058	.
		N	40	40

Interpretación

La variable Salario emocional no posee relación directa con la dimensión ambiente de trabajo, porque existe un nivel de significancia de $0,058 < 0,05$, se rechaza la hipótesis alterna (H_1) y se asume que no existe relación directa entre la variable y la dimensión, se acepta la hipótesis nula (H_0) como verdadera; de acuerdo con la correlación de Rho de Spearman, se determinó que la correlación es de 0.302; consiguientemente, existe una correlación positiva baja.

H₀: No existe relación directa entre el salario emocional y el compromiso laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022

H_{E1}: Existe relación directa entre el salario emocional y el compromiso laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022.

Tabla 13*Prueba de hipótesis entre Salario emocional y compromiso laboral*

			V1_SE	V2_D2_CL
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,375*
	V1_SE	Sig. (bilateral)	.	,017
		N	40	40
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,375*	1,000
	V2_D2_CL	Sig. (bilateral)	,017	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

La variable Salario emocional conserva relación directa con la dimensión compromiso laboral, porque existe una significancia de $0,017 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se asume que existe relación directa entre la variable y la dimensión, se acepta la hipótesis alterna (H_1) como verdadera; de acuerdo con la correlación de Rho de Spearman, se determinó que la correlación es de 0.375; evidenciando que hay una correlación positiva baja.

H₀: No existe relación directa entre el salario emocional y la remuneración en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022

H_{E1}: Existe relación directa entre el salario emocional y la remuneración en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022

Tabla 14*Prueba de hipótesis entre Salario emocional y remuneración*

			V1_SE	V2_D3_R
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	-,005
	V1_SE	Sig. (bilateral)	.	,974
		N	40	40
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	-,005	1,000
	V2_D3_R	Sig. (bilateral)	,974	.
		N	40	40

Interpretación

La variable Salario emocional no posee relación directa con la dimensión remuneración, porque existe una significancia de $0,974 < 0,05$, se rechaza la hipótesis alterna (H_1) y se asume que no existe relación directa entre la variable y la dimensión, se acepta la hipótesis nula (H_0) como verdadera; de acuerdo con la correlación de Rho de Spearman, la correlación es de -0.005 ; por lo que, se determina como una correlación negativa muy baja.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados de la presente investigación, se consiguió comprobar lo siguiente:

PRIMERA

Como hipótesis general se definió en saber si existe relación directa entre el salario emocional y la deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022 donde se tuvo como objetivo general establecer la relación entre el salario emocional y la deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022. Mediante la Prueba de Rho de Spearman se explicó que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, es así como, se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, ambas variables poseen una correlación de 0.669; lo cual indica que es una relación positiva moderada. En tal sentido, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación positiva moderada entre el salario emocional y la deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022, en consecuencia, el objetivo general queda justificado. Cárdenas (2020) estableció en su artículo de la influencia del salario emocional en conjugación a la satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Ejecución de inversiones de UNA Puno – 2019, el cual tuvo como objetivo comprobar la influencia de esta variable, donde utilizó la técnica de investigación cuantitativo de tipo descriptivo correlacional aplicando la encuesta y dando como resultado que la variable salario emocional mantiene influencia en el desenvolvimiento de los trabajadores con un porcentaje de 0.83 de correlación, asimismo, se implementó una política retributiva donde se buscó motivar al personal con diferentes métodos tanto físicos como emocionales y cambiar así su mejora dentro de sus funciones, se puede ultimar que se ha confirmado que la ejecución de una política retributiva en la Oficina de Ejecución de inversiones de la UNA-Puno mejora la satisfacción del personal dándole así soluciones y aceptando la hipótesis en cuestión. En ese mismo sentido, Reyes (2019) tuvo como objetivo general implementar una herramienta en donde se pueda identificar cuando un individuo este por desertar de la organización, al diagnosticar este problema se presentó múltiples hallazgos, evidenciando el problema de la

investigación, se implementó la creación de un algoritmo el cual estudio las redes neuronales para conocer el pensar de cada colaborador en torno a la empresa, y así reunir ciertas compatibilidades con la compañía que a esta la favorezca y evitar su posible deserción, y gracias al estudio descriptivo se puede finiquitar que dicha consecución predijo satisfactoriamente el 88.92% de exactitud por lo que se demostró que su utilización permite conocer más a fondo las determinantes de cada uno de los colaboradores y en consecuencia, se acepta la hipótesis planteada. Se coincide con las conclusiones de los autores Cárdenas y Reyes, en el que implementar mejoras para saber el rendimiento y pensar de un colaborador mejoraría la utilización de factores dentro del salario emocional y evitar la deserción laboral dentro de las organizaciones. La Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow en Chiavenato I (2002) detalla las características primordiales de un individuo en cada etapa para medir su bienestar y satisfacción tanto en la vida cotidiana como laboral, por ende, cumplir eficazmente con su desempeño en todo ámbito. Si se implementa un programa de creatividad, trabajo en equipo, liderazgo, además, mantener la atención del colaborador mediante línea de carrera u otros métodos de identificación con la empresa y, por último, implementar un área de aprendizaje y apoyo al colaborador con un asesor, entonces, el nivel brindado mejoraría y daría un plus de forma motivacional al colaborador para que este desarrolle sus actividades y evite desertar de la empresa.

SEGUNDA

Como hipótesis específica 1 se definió si existe relación directa entre el salario emocional y el ambiente de trabajo en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022 donde se tuvo como objetivo específico 1 determinar la relación entre el salario emocional y el ambiente de trabajo en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022. Mediante la Prueba de Rho de Spearman se explicó que con un nivel de significancia (bilateral) mayor a 0.05, es decir “ $0.058 < 0.05$ ”, es así como, se rechaza la hipótesis alterna. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.302; lo cual indica que es una relación positiva baja. Por ello, se acepta la hipótesis nula indicando que no existe relación positiva baja entre el salario emocional y el ambiente de trabajo en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022, por lo que, el objetivo

específico queda demostrado. Saldarriaga et al. (2020) indico en su investigación como objetivo general en establecer de qué manera influye la variable salario emocional, el bienestar y la eficacia de vida laboral en la sociedad Pérez Lara Ltda., en la ciudad de Bogotá, donde se utilizó la metodología cualitativa con diseño descriptivo. La muestra utilizada en este análisis fue de 15 trabajadores de la compañía, medidos mediante la encuesta como instrumento de recolección de antecedentes, evidenciando el problema de la exploración, se implementó la variable salario emocional, brindando una influencia en la satisfacción del empleado dentro de cada área utilizando recursos y comunicando dentro del ambiente sus posibles cambios como la mención de buena calidad de trabajo, y gracias a la observación se puede concluir que los colaboradores disfrutaban de un buen goce de calidad labora como buscan satisfacer su necesidades, es por ello que al implementar cambios mejoraría la productividad y rendimiento del empleado, por lo tanto, se admite la suposición planteada. Se discrepa con las conclusiones de los autores Saldarriaga et al., mediante las implementaciones de cambios para mejorar el rendimiento, porque cada individuo rinde acuerdo a sus opciones, todos son distintos, además, tienen diferentes características, y no solo se puede desenvolver en un ambiente tranquilo, si no que se busca laborar en cualquier ámbito y sobresalir de las circunstancias. La teoría de Alderfer C. em Chiavenato (2002) indica las necesidades humanas, que se componen de tres fases que interactúan en la vida misma de cada individuo, donde se hace énfasis en que se debe contar con cada una de ellas para que el colaborador se adecue de forma eficaz a sus labores. Si se genera un programa actividades de participación, como también, la implementación de reuniones, agasajos sorpresa y proponer a la empresa la realización de actividades para celebración de logros, entonces, se podría complementar estas insatisfacciones y poder convencer al 100% de colaboradores con la toma de decisión de agrupar o crear un ambiente grato para conocer los detalles de cada área y así mejorarlas.

TERCERA

Como hipótesis específica 2 se definió si existe relación entre el salario emocional y el compromiso laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022 donde se tuvo como objetivo específico 2 determinar la

relación entre el salario emocional y el compromiso laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022. De acuerdo a la Prueba de Rho de Spearman se comprobó que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.017 < 0.05$ ”, es así como, se rechaza la hipótesis nula. Por ende, ambas variables poseen una correlación de 0.375; lo cual indica que es una relación positiva baja. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación positiva baja entre el salario emocional y el compromiso laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022, por ende, el objetivo general queda demostrado. Espinoza (2020) detallo en su trabajo de investigación como objetivo general presentar los resultados que se obtendrán de la revisión de la literatura del salario emocional, en la cual se implementó el uso estadístico para poder realizar y concluir que el rendimiento y motivación del personal es de acuerdo a como medir su productividad mediante impactos positivos de capacitaciones o cursos, por lo que se acepta la hipótesis en cuestión. Asimismo, Quintero y Betancur (2018) detallan en su investigación que tiene por premisa general establecer las dimensiones de una construcción de un modelo de Salario emocional relacionado a la misión estratégica del recurso humano en la ciudad de Medellín. Por ende, las empresas se someten a diferentes cambios, y lo que se busca es contar con un colaborador a tope y motivado al 100%. Se utilizó el procedimiento de consistencia de Alfa de Cronbach asumiendo como resultado 0.941 encuestando a 34 colaboradores, y se obtuvo una correlación por cada elemento que en mayoría es < 0.005 lo cual denota la aceptación de la hipótesis planteada. Se puede concluir mediante un análisis estadístico de tipo explicativo que las organizaciones de cualquier tamaño consideren el modelo de salario emocional, permitiendo así la relación entre el compromiso, satisfacción empleo y productividad para tener un ambiente interno y externo saludable. Se coincide con las conclusiones de los autores Espinoza, Quintero y Betancur, en que implementar un modelo en base al salario emocional adoptando cambios en la economía y la flexibilidad del horario, da como resultado que el colaborador tenga espacios donde pueda compartir tiempo con la asociación. La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow en Chiavenato (2002), explica los principios de motivación de una persona, asimilando así sus características dependiendo del ambiente en donde se encuentre, y pueda sentirse parte de él, consta de 5 etapas distintas y

conforma el bienestar y satisfacción del individuo. Si se propone a la empresa un programa para medir el rendimiento del personal, además, implementar un método de identidad con la organización, sus valores, sus principios y mejorar la imagen corporativa de la empresa, entonces, se lograría captar la atención del personal, identificándolo más con la compañía, haciendo crecer el rendimiento y producción de tareas.

CUARTA

Como hipótesis específica se definió si existe relación directa entre el salario emocional y la remuneración en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022 donde se tuvo como objetivo específico determinar la relación entre el salario emocional y la remuneración en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022. Asimismo, en la Prueba de Rho de Spearman se detalló que con un nivel de significancia (bilateral) mayor a 0.05, es decir “ $0.974 < 0.05$ ”, es así como, se rechaza la hipótesis alterna. En tal sentido, ambas variables poseen una correlación de -0.005; lo cual indica que es una relación negativa muy baja. Por ende, se acepta la hipótesis nula indicando que no existe relación negativa muy baja entre el salario emocional y la remuneración en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022, en donde, el objetivo específico queda verificado. Morales (2020) detallo en su investigación realizada a plantear diferentes tácticas mediante el salario emocional donde se pueda influenciar en los colaboradores, se utilizó la investigación inductivo deductivo, donde se contó con 35 empleados de la compañía, al diagnosticar este problema se presentó que la empresa no ofrece incentivos (financieros y no financieros) , evidenciando el problema de la investigación, se implementó un canal de programaciones para cumplir objetivamente con el pago de su haberes y la realización de autoayuda en reuniones de camarería dentro de la empresa, por lo que al implementar estos tipos de ayudas se puede concluir que la empresa puede mejorar su desempeño ofreciendo recompensas, incentivos y oportunidades de ascensos, y en consecuencia, se acepta la hipótesis diseñada. Se discrepa con la conclusión de la tesis de Morales, por el motivo del cual el colaborador tiende a firmar un contrato

por sus labores a realizar dentro de la organización anticipadamente y con el tiempo estimado de firmarlo si está de acuerdo o no si es el caso, es por ello que el implementar un plan de incentivos o recompensas es opcional, y si mejoraría el desempeño con previo aviso o superación de sus labores. La teoría de las expectativas de Vroom en Chiavenato I (2002) detalla el cómo retener a un colaborador y afrontar motivos de posibles renuncias de este, se estudia tres fases claves donde se indaga la motivación del personal por expectativas, en la cual, si se afecta una etapa, varia el rendimiento y esfuerzo conjuntamente con la recompensa. Si se genera un programa de buen manejo de distribución de puestos, implementación de un sistema de medición de metas y logros del personal, y promover como política el reconocimiento del trabajador del mes, entonces, el grado de percepción en relación a la remuneración y el salario emocional irían de la mano y solventarían así estas discusiones dándoles termino y brindando apoyo objetivamente a la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determino que existe una relación positiva de 0.669 ($p < 0,05$) que es sólida entre el salario emocional y la deserción laboral. Asi mismo, esta correlación queda demostrada a que la flexibilidad laboral carece de empatía con el trabajador y se denota en la comercializadora de productos no perecederos, ya que se debe atender mejor las necesidades del colaborador fuera del ámbito laboral; por otro lado, la deserción laboral se evidencia y justifica mediante el nivel de progreso y efectividad que debe alcanzar un empleado acorde a sus metas organizacionales.

Segunda

Se determino que existe una relación positiva de 0.302 ($p > 0,05$) que se denota débil entre el salario emocional y la deserción laboral. Además, la relación se evidencia debido a que el salario emocional está presente en plus que se le da a cada colaborador para realizar y concretar sus labores eficazmente con los implementos necesarios, en relación a la deserción laboral mayormente se atribuye a la remuneración que se debe obtener por el trabajo asignado y que tiene por derecho a cumplir el empleado.

Tercera

Se estableció que existe una relación positiva de 0.375 ($p < 0,05$) que se denota débil entre el salario emocional y la deserción laboral. Del mismo modo, el salario emocional se ve reflejado en la capacidad de brindar soporte a la solicitud de colaboradores que, mediante una labor complicada, el contratar personal externo para cubrir sus tareas es requerido, en relación a la deserción laboral se origina mediante las obligaciones laborales no son asignadas correctamente y de la mano a la habilidad de cada uno de los empleados.

Cuarta

Se determino que existe una relación negativa de -0.005 ($p>0,05$) que se denota débil entre el salario emocional y la deserción laboral, la relación se evidencia a que el salario emocional se ve afectado con los apuros económicos en el cual se retrasa el pago de sus deberes, conjuntamente la deserción laboral se ve reflejado a que los colaboradores no tienen la respuesta e empatía de dar el apoyo a la organización porque esta les brindo las garantías para crecer profesionalmente y asisten para cumplir con sus metas organizacionales.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a los gerentes que administran las empresas dedicadas al rubro de comercializadoras, que es importante que el desarrollo profesional sea la oportunidad de crecimiento de un empleado en su experiencia y conocimiento de sus habilidades en pro de la mejora personal y organizacional, por lo que se debe implementar un curso de creatividad, trabajo en equipo, liderazgo y así incrementar la productividad y eficacia de las tareas a desarrollarse a lo largo del camino, por otro lado, se recomienda a los colaboradores realizar actividades de participación continua, para conocerse y expresar sus opiniones, intercambiando ideas y pensamientos que logren la unión, la satisfacción y la armonía dentro del ambiente de trabajo promoviendo la buena práctica de sus tareas y por ende la realización de sus deberes efectivamente.

Segunda

Se recomienda a los administradores de la empresa comercializadora de productos, que es de suma importancia contar con un grado de bienestar laboral adecuado para la consecución de tareas, la realización de proyectos y el aprendizaje constante en diferentes espacios para satisfacer así las necesidades tanto personales como organizacionales, en ese mismo sentido se debe tener en consideración la programación de espacios destinados para aprender nuevas metodologías y procedimientos propios del trabajo, proponiendo y delegando un asesor general o por área e implementando un área de aprendizaje y apoyo al colaborador, por otro lado, los colaboradores deben efectuar y promover la buena práctica de sus habilidades y consecución de sus deberes para que la organización tenga como política reconocer al trabajador del mes logrando así el reconocimiento de este esfuerzo.

Tercera

Se recomienda a los gerentes que administran las compañías dedicadas al rubro de comercializadoras, que es un factor clave el poder desarrollarse dentro de una empresa mediante la superación del trabajador en el paso del tiempo, generando aptitudes, enriqueciéndolas y mejora continua, por lo que se debe implementar y trazar estándares de objetivos de reconocimiento, metas y tareas con un rango en el que se establezca que el trabajador pueda ascender mediante la medición de su desempeño, asimismo se recomienda a los colaboradores sistematizar sus tiempos para lograr las metas trazadas y priorizar sus objetivos con eficacia para no incurrir en posibles fallas del de los datos realizando un gestionamiento de tareas adecuado y pertinente. Por otro lado, la organización debe implementar una estadística que determine el rendimiento de los trabajadores acorde con las metas asignadas y desenvolviéndose en cualquier circunstancia del trabajo.

Cuarta

Se recomienda a los administradores de la compañía comercializadora de productos, que es importante que la flexibilidad laboral dentro y fuera de las organizaciones se mantengan vigentes a lo largo del tiempo ya que este factor es fundamental para que cada empleado tienda a organizarse de la mejor manera, por lo que se debe implementar la contratación de personal extra para la realización de pendientes que no se terminaran en el horario establecido, asimismo se les recomienda a los trabajadores que la posibilidad planteada se podrá ejecutar si bien la tarea a culminar lo amerite, ya que principalmente se busca crear y mejorar empleados con más aptitudes de resolver problemas y que estos conflictos lo vuelvan en aprendizaje en sus futuras tareas. Por otro lado, la empresa debería realizar reuniones donde cada colaborador pueda expresar sus opiniones de acuerdo a lo que le guste y no le guste de su área y/o empresa permitiendo así realizar un trabajo de forma diferente

VIII. PROPUESTA

La concreción del estudio realizado permitió elaborar un modelo de influencia del salario emocional y la deserción laboral empresarial en cual es fundamentado en los resultados de la investigación. En el presente se muestran como las dimensiones de las variables son articuladas en relación a las dos variables salario emocional y deserción laboral.

El modelo semeja el sistema de cerradura de llave / candado en conjunto a las acciones de los colaboradores en una empresa. Es por ello, que la estructura de la llave comprende: un chasis compuesto por pines, la cual es de tipo metálica, y esta ingresa a la cerradura del candado que tiene forma aserrada, conjuntamente con la hilera de pines que se establecen a la superficie aserradas del candado. Asimismo, dicho elemento será comprendido por la organización ya que es la parte más estable y por ello se relaciona con el salario emocional, que conforma el chasis de la llave asociadas directamente con sus dimensiones, los pines corresponden a la variable deserción laboral y cada uno representa las dimensiones que hacen referencia al proceso que este interactúa en la organización, los resortes que van sobres los pines corresponden al nivel por el cual está separado cada aspecto de la variable con sus funciones correspondientes (ver figura 9).

Figura 11

Modelo de influencia del salario emocional y la deserción laboral empresarial.



Se logra evitar la deserción laboral en las organizaciones mediante la planificación del salario emocional y como implementarlo. Los colaboradores son la base de la empresa, comprometidos o no, son generadores de ideas y metas, para ello motivarlos deduce generar acciones la cuales de manera eficiente acrentecen la posibilidad de sentir la empatía por la organización y rendir sus aptitudes en pro de la empresa.

Aplicado a otros niveles de la organización, el modelo detalla como cada colaborador interactúa de manera directa en relación a ese conjunto empleado-empresa, por ello, un trabajador eficiente y motivado tiende a desarrollar sus capacidades, creciendo y escalando en la empresa, recibiendo las capacitaciones, charlas y reconocimientos que se espera por realizar cualquier trabajo encomendado. Esta operación se activa en similitud a ambas variables, ya que estas van de la mano y evitan que la organización de caiga y en realidad supere las adversidades consiguiendo sus metas planteadas (ver Anexo 6).

REFERENCIAS

- Aarons, G., Conover, K., Ehrhart, M., Torres, E., y Reeder, K. (2021). *Leader–member exchange and organizational climate effects on clinician turnover intentions*. *Journal of Health Organization and Management*.
- Ali, G. y Einolahzadeh, E. (2017). *The mediating effect of leader–member exchange in relationship with emotional intelligence, job satisfaction, and turnover intention*, *Cogent Business & Management*
<https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1419795>
- Álzate, J., Garcia, D., Ramírez, J., y Santacruz, A. (2019). *Incidencia de los riesgos psicosociales en la deserción laboral en la empresa KINNESIS SOLUCION SAS de la ciudad de Medellín*.
- Amaya, H., Arboleda, M., y Ospina, Y. (2020). *FACTORES MOTIVACIONALES QUE LLEVAN A LA DESERCIÓN DE LOS EMPLEADOS EN LAS ORGANIZACIONES*. Colección Académica De Ciencias Sociales.
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4020>
- Ameghino, G. (2018). *La eficacia de los incentivos no económicos en el personal*. INFOCAPITALHUMANO.
<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/la-eficacia-de-los-incentivos-no-economicos-en-el-personal/>
- Añez, C. (2016). *Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente ?*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99345727006>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Editorial Episteme, C.A.
- Arias, L., Lazo, J. y Quintana, S. (2018). *¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional ?*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81658967012>

- Bermúdez, L. (2015). *CAPACITACIÓN: UNA HERRAMIENTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS PYMES*. InterSedes: Revista de las Sedes Regionales.
- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66638602001>
- Betancur, J., Castañeda, Y., Salazar, N. L., y Mora, A. (2017). Occupational well-being and mental health in organizations. *Revista Electrónica Psyconex*,
- <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Bizneo (2021). *Cómo se elabora un plan de desarrollo profesional*. España.
- Botello, J. (2015). *Reforma Laboral: productividad del trabajo y empleo forma*. ISSN: 0185-3937.
- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41343885005>
- Castro, M. (2021). *La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas*. Polo del Conocimiento.
- <https://doi.org10.23857/pc.v6i8.2942>
- Cárdenas, Y. (2020). *El salario emocional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la Oficina de Ejecución de Inversiones-UNAP, 2019*.
- http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15093/Cardenas_Layme_aneth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cardoza, M.; Hidalgo, L.; Peña, J.; y Torres, C. (2019). *Satisfacción con la vida y satisfacción laboral*.
- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809021>
- Cardozo, L. (2018). *Efectos de la deserción laboral docente en el logro de objetivos organizacionales de instituciones universitarias en Guacara estado Carabobo*. Universidad de Carabobo
- Caro, N. (2016) *Salario emocional en la organización*. (Tesis de grado). Fundación Universitaria Los Libertadores colombiana.

- Carrillo, J. (2016). *El salario emocional y la productividad de la empresa comercializadora P.S.* (Tesis de grado). Universidad Central de Ecuador.
- Cegarra, J. (2012). *Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica*. Edición: Diaz Santos.
- Chiavenato, I.(2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Mc Graw-Hill.
- Clavijo, F., y Bustamante, U. (2019). *Comunicación asertiva y productiva: Caso de estudio en Manizales* .NOVUM.
- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571360739013>
- Cruz, Olivares y Gonzales (2016). *Metodología de la investigación*. Grupo editorial Patria
- Da Silva, Karina. (2018). *Que es el ambiente de Trabajo*. Leaf Group Media
- Espinoza, A. (2020). *Salario Emocional: Una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral*. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
- Flores, I. (2019). *Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa Atento S.A. Lima – 2017* (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Perú.
- Galván, E., Ravina, R., y Tobar, B. (2021). *A structural equations model of job disengagement from the constructs of organizational justice, job satisfaction, innovation and trust in the era of industry 5.0*.
- <https://repositorio.cetys.mx/handle/60000/1061>
- Gamero, J., y Pérez, J. (2020). *Perú: Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. OIT, Organización Internacional del Trabajo para los Países Andinos. Nota Técnica de País, Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. September.
- Gil, V., Puerta, I., Quintero, L. y Betancur, J. (2019). *Development of an Emotional Salary Model: A Case of Applications*. Indian Journal of Science and Technology.

<https://indjst.org/articles/development-of-an-emotional-salary-model-a-case-of-application>

Girmanová, L., y Gašparová, Z. (2018). *Analysis of data on staff turnover using association rules and predictive techniques*. Quality Innovation Prosperity.

González, F. y De Avice, A. (2017). *Qué es y cómo se paga el salario emocional*. Revista de negocios del IEEM, 80.

González M., y Molina R., y Patarroyo D.(2019). *Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana*. Revista Venezolana de Gerencia, 24 (85). ISSN: 1315-9984.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864013>

Gutiérrez, I. (2016). *La deserción laboral y sus repercusiones*.

Gutiérrez, D.; de Miranda, K. y Farina, C. (2018). *A atuação de administradores de empresas em órgãos públicos: a identificação organizacional diante de uma formação voltada a negócios*. Cadernos EBAPE.BR, 16 (2), 186-203. ISSN:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323257391003>

Hammes, C., do Santos A., y Melim, J. (2016). *Staff Turnover in Assertive Community Treatment (Act) Teams: The Role of Team Climate*. Espacios, 37 (3), 24.

Heathfield, S. (2020). *What Is Job Abandonment? EE. UU*

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* .(6. ed.). Mc Graw-Hill.

Hidalgo, A. y Vega, L. (2016). *El estrés en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa Milmarcas en la ciudad de Quito*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Técnica de Ambato.

Idiegbeyan, J., Opeke, R, Nwokeoma, N.M., y Osinulu, I., (2019). *Influence of organisational culture on turnover intention of library staff in Private University Libraries, South-West Nigeria*. Academy of Strategic Management Journal.

- Lata, L., Nelson, S., Mohamed, S.R., Jan, G., y Memon, U. (2021). *The nexus of physical, cognitive, and emotional engagement with academic staff turnover intention: The moderating role of organizational politics*. Global Business and Organizational Excellence.
- Mabaso, C., y Dlamini, B. (2017). *Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction*. *Research Journal of Business Management*.
<https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>
- Martins, M., Matos, E., y Salum, N. (2019). *Turnover of nursing workers in an adult emergency unit [Rotatividade dos trabalhadores de enfermagem em uma unidade de emergência adulto*. *Texto e Contexto Enfermagem*, Volume 28.
- Morales, M. (2020). *Propuestas de reconocimiento para mejorar el salario emocional en una entidad pública, Lima 2020*.
- Pérez, A. (2017). *¿Qué significa trabajar con un horario flexible?* España: BIXP
- Pérez, K. (2021). *Everything you need to know about work engagement in hybrid work*. Dinamarca: CanopyLAB
- Porras, I., Díaz, S., y Nieves, M. (2018). *Reverse Mentoring and peer coaching as professional development strategies*. *Colombian Applied Linguistics Journal*, 20(2), 162–169.
<https://doi.org/10.14483/22487085.12422>
- Quintero, L., y Betancur, J. (2018). *Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva*. *Espacios*, 39(41), 8-13.
- RAE. (2019). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. Madrid:
- Reyes, G. (2019). *Predicción de deserción laboral utilizando un algoritmo genético y redes neuronales artificiales*. *Interfases*.
<https://doi.org/10.26439/interfases2019.n012.4636>
- Rodríguez, N. (2018). *El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre Año– 2018*.

- Rodríguez, H. (2018). *Salario Emocional y Rendimiento Laboral en Makro Supermayorista S. A., Santa Anita*. Universidad César Vallejo.
- Rubio, S., Beltrán, C., Baltazar, R., y Sánchez, R. (2020). *THE CONCEPT OF EMOTIONAL SALARY*. Revista Científica Retos de la Ciencia, 4(8), 15-24.
- Saldarriaga, A., Gómez, J., Sierra, Y., y Rios, M. (2020). *Salario emocional como generador de bienestar y calidad de vida laboral en la organización Pérez Lara CIA Ltda. en la ciudad de Bogotá*. [Tesis de Bachillerato, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
- Salvador, J., Torrens, M., Vega, V., y Noroña, D. (2021). *Design and validation of an instrument for the insertion of emotional salary in the face of COVID-19*. Revista de Ciencias de la Administración y Economía.
<https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Santos, E., y Fontenelle, I.(2019). *A construção de sentido para o trabalho emocional*. Revista de Administração Mackenzie, 20(1).
<https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190089>
- Terán, J. (2017). *Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral*.
- Vallarino, J. (2021). *Emprendimiento y su relación con la deserción laboral en una empresa del sector carpintería*.
- WardenCape, S., HanCape, X. y Nzawou, A. (2018). *Causes and prevention of staff turnover within micro retail businesses in South Africa: Lessons for the Tourism industry*. African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure, 7(2).
- Young, S. (2016). *Understanding Substance Abuse Counselor Turnover Due to Burnout: A Theoretical Perspective*. Journal of Human Behavior in the Social Environment, 25 (6), 675 – 686.
- Zhu, X., Wholey, D., Cain, C., y Natafqi, N. (2017). *Staff Turnover in Assertive Community Treatment (Act) Teams: The Role of Team Climate*. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
VARIABLE 1: Salario Emocional	El salario emocional se precisa como todas las retribuciones no económicas que un empleado pretende recibir con el fin de que pueda satisfacer sus necesidades tanto de forma personal como familiar (Gonzales y De Avice, 2017).	La variable 1 Salario Emocional, se medirá mediante las dimensiones de (1) Desarrollo Profesional, (2) Flexibilidad Laboral y (3) Bienestar Laboral, en una encuesta de 15 ítems.	DESARROLLO PROFESIONAL	LINEA DE CARRERA	Ordinal tipo Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				CAPACITACIONES	
			FLEXIBILIDAD LABORAL	FLEXIBILIDAD EXTERNA	
				FLEXIBILIDAD INTERNA	
				FLEXIBILIDAD SALARIAL	
			BIENESTAR LABORAL	COACHING	
MENTORING					
CONDICIONES DE TRABAJO					
VARIABLE 2: Deserción Laboral	La deserción laboral se refiere a cuando los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la cual laboran. Esta deserción provoca que una empresa experimente una disminución de su fuerza laboral y, por ende, que el logro de sus objetivos organizacionales (Gutiérrez, 2015 como se citó en Cardozo, 2018, p.32).	La variable 2 Deserción Laboral, se medirá mediante las dimensiones de (1) Ambiente de trabajo, (2) Compromiso Laboral y (3) Remuneración, en una encuesta de 15 ítems.	AMBIENTE DE TRABAJO	COMUNICACIÓN ASERTIVA	Ordinal tipo Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				RELACIONES INTERPERSONALES	
			COMPROMISO LABORAL	IDENTIFICACION CON LA EMPRESA	
				SATISFACCION	
				PRODUCTIVIDAD	
			REMUNERACION	RECOMPENSAS FINANCIERAS	
RECOMPENSAS NO FINANCIERAS					

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: SALARIO EMOCIONAL Y DESERCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS NO PERECEDEROS, ATE, 2022 AUTOR: JOSE ANDRADE MEJIA						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general: ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y la deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022? Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y el ambiente de trabajo en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022? 2. ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y el compromiso laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022? 3. ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y la remuneración en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022?	Objetivo general: Establecer la relación entre el salario emocional y la deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022 Objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre el salario emocional y el ambiente de trabajo en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022 2. Determinar la relación entre el salario emocional y el compromiso laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022 3. Determinar la relación entre el salario emocional y la remuneración en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022	Hipótesis general: Existe relación entre el salario emocional y la deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022 Hipótesis específicas: 1. Existe relación entre el salario emocional y el ambiente de trabajo en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022 2. Existe relación entre el salario emocional y el compromiso laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022 3. Existe relación entre el salario emocional y la remuneración en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022	Variable 1: SALARIO EMOCIONAL			
			DIMENSIÓN	Indicadores	Ítems	Escala y Valores
			DESARROLLO PROFESIONAL	LINEA DE CARRERA	1	Ordinal tipo Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				CAPACITACIONES	2	
			FLEXIBILIDAD LABORAL	FLEXIBILIDAD EXTERNA	3	
				FLEXIBILIDAD INERNA	4	
				FLEXIBILIDAD SALARIAL	5	
			BIENESTAR LABORAL	COACHING	6	
				MENTORING	7	
				CONDICIONES DE TRABAJO	8	
			Variable 2: DESERCIÓN LABORAL			
			AMBIENTE DE TRABAJO	COMUNICACIÓN ASERTIVA	9	Ordinal tipo Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				RELACIONES INTERPERSONALES	10	
			COMPROMISO LABORAL	IDENTIFICACION CON LA EMPRESA	11	
				SATISFACCION	12	
PRODUCTIVIDAD	13					
REMUNERACION	RECOMPENSAS FINANCIERAS	14				
	RECOMPENSAS NO FINANCIERAS	15				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA			
Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético - deductivo Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo - correlacional Diseño: No experimental	Población: 40 COLABORADORES Inclusión: 40 COLABORADORES Exclusión: 5 CARGOS GERENCIALES Y ADMINISTRATIVOS Unidad de análisis: CENSO	Variable 1: SALARIO EMOCIONAL Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2; DESERCIÓN LABORAL Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	1. Estadística descriptiva 2. Estadística Inferencial			

ANEXO 03: CARTAS DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Lima, 05 de noviembre de 2021

Estimado Dr.

Aprovechamos la oportunidad para saludarla y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, hemos considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaremos en la investigación denominada "Salario emocional y Deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022" Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas y objetivos de investigación
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, nos despedimos de usted.

Atentamente,



Jose Andrade Mejia
DNI: 74048379

“Salario emocional y Deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022”

1. Problema

1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el salario emocional y la deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022?

1.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y el ambiente de trabajo en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022?
- b) ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y el compromiso laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022?
- c) ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y la remuneración en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Establecer la relación entre el salario emocional y la deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022.

2.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre el salario emocional y el ambiente de trabajo en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022.
- b) Determinar la relación entre el salario emocional y el compromiso laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022.
- c) Determinar la relación entre el salario emocional y la remuneración en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate – 2022.

Salario emocional y Deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022

OBJETIVO: Establecer la relación entre el salario emocional y la deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate - 2022

INSTRUCCIONES: Esta encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales. Así que le agradecemos ser lo más sincero posible. Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
TD	D	I	A	TA

Generalidades:

_____ Acepto tener el conocimiento pleno del objetivo académico de la Investigación.

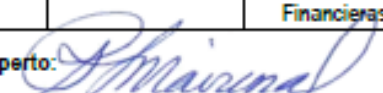
Nº	Ítems	TD	D	I	A	TA
1	Considero que la organización permite que pueda ascender a áreas superiores en la empresa que me encuentro en estos momentos.	1	2	3	4	5
2	La empresa se preocupa de que sus trabajadores estén entrenados en el manejo y almacenamiento de productos enlatados.	1	2	3	4	5
3	Cuando el trabajo necesita ser terminado en un tiempo programado, la empresa contrata personal extra para cumplir con el objetivo trazado.	1	2	3	4	5
4	Cuando el trabajo demanda de más recursos humanos se busca que otras áreas apoyen para alcanzar la meta propuesta.	1	2	3	4	5
5	La empresa reúne a sus colaboradores para socializar los apuros económicos con que cuenta la organización, de tal manera que retrase el pago en el tiempo establecido.	1	2	3	4	5
6	La empresa cuenta con un asesor de área para apoyar en la realización de las actividades asignadas.	1	2	3	4	5
7	Se tiene programado espacios destinados para aprender nuevas metodologías y procedimientos propios del trabajo.	1	2	3	4	5
8	La empresa se encarga de que cada uno de sus trabajadores tenga los implementos necesarios (maquinarias, equipos) para la realización de su trabajo con eficiencia.	1	2	3	4	5
9	Los colaboradores pueden expresar sus opiniones denotando como es que se puede realizar el trabajo de forma eficiente.	1	2	3	4	5
10	La empresa realiza reuniones de camaradería con el propósito de que todos sus colaboradores puedan socializar y seguir las metas organizacionales.	1	2	3	4	5
11	Considero que la organización debe tener todo mi apoyo porque me incorporo en el momento que más necesitaba para desarrollarme como profesional.	1	2	3	4	5
12	La organización se preocupa de que el trabajo que se me asigne se encuentre acorde a mis habilidades profesionales.	1	2	3	4	5
13	La empresa realiza una estadística determinando el rendimiento de los trabajadores con las metas asignadas.	1	2	3	4	5
14	La remuneración obtenida está de acuerdo al trabajo asignado.	1	2	3	4	5
15	La empresa tiene instituido como política dar a conocer al trabajador del mes.	1	2	3	4	5

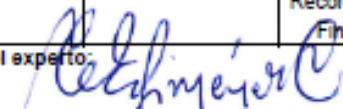
Gracias por su colaboración


Título de la investigación: "Salario Emocional y Deserción Laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022 "

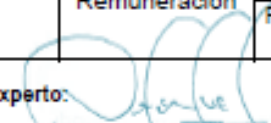
Apellidos y nombres de los investigadores: Andrade Mejia, Jose

Apellidos y nombres del experto: Mairena Fox, Petronila Liliana

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE 1: Salario Emocional	Desarrollo Profesional	Línea de carrera	Considero que la organización permite que pueda ascender a áreas superiores en la empresa que me encuentro en estos momentos.	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	X		
		Capacitaciones	La empresa se preocupa de que sus trabajadores estén entrenados en el manejo y almacenamiento de productos enlatados.		X		
	Flexibilidad Laboral	Flexibilidad Externa	Cuando el trabajo necesita ser terminado en un tiempo programado, la empresa contrata personal extra para cumplir con el objetivo trazado.		X		
		Flexibilidad Interna	Cuando el trabajo demanda de más recursos humanos se busca que otras áreas apoyan para alcanzar la meta propuesta.		X		
		Flexibilidad Salarial	La empresa reúne a sus colaboradores para socializar los apuros económicos con que cuenta la organización, de tal manera que retrasara el pago en el tiempo establecido.		X		
	Bienestar Laboral	Coaching	La empresa cuenta con un asesor de área para apoyar en la realización de las actividades asignadas.		X		
		Mentoring	Se tiene programado espacios destinados para aprender nuevas metodologías y procedimientos propios del trabajo.		X		
		Condiciones de Trabajo	La empresa se encarga de que cada uno de sus trabajadores tenga los implementos necesarios (maquinarias, equipos) para la realización de su trabajo con eficiencia.		X		
	VARIABLE 2: Deserción Laboral	Ambiente de Trabajo	Comunicación Aseriva		Los colaboradores pueden expresar sus opiniones denotando como es que se puede realizar el trabajo de forma eficiente	X	
Relaciones Interpersonales			La empresa realiza reuniones de camarería con el propósito de que todos sus colaboradores puedan socializar y seguir las metas organizacionales.	X			
Compromiso Laboral		Identificación con la empresa	Considero que la organización debe tener todo mi apoyo porque me incorporo en el momento que más necesitaba para desarrollarme como profesional.	X			
		Satisfacción	La organización se preocupa de que el trabajo que se me asigne se encuentre acorde a mis habilidades profesionales.	X			
		Productividad	La empresa realiza una estadística determinando el rendimiento de los trabajadores con las metas asignadas.	X			
Remuneración		Recompensas Financieras	La remuneración obtenida está de acuerdo al trabajo asignado.	X			
		Recompensas no Financieras	La empresa tiene instituido como política dar a conocer al trabajador del mes.	X			
Firma del experto: 			Fecha 05 / 11 / 21				

Título de la investigación: "Salario Emocional y Deserción Laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022 "							
Apellidos y nombres de los investigadores: Andrade Mejia, Jose							
Apellidos y nombres del experto: Jiménez Calderón, César Eduardo							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE 1: Salario Emocional	Desarrollo Profesional	Línea de carrera	Considero que la organización permite que pueda ascender a áreas superiores en la empresa que me encuentro en estos momentos.	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	X		
		Capacitaciones	La empresa se preocupa de que sus trabajadores estén entrenados en el manejo y almacenamiento de productos enlatados.		X		
	Flexibilidad Laboral	Flexibilidad Externa	Cuando el trabajo necesita ser terminado en un tiempo programado, la empresa contrata personal extra para cumplir con el objetivo trazado.		X		
		Flexibilidad Interna	Cuando el trabajo demanda de más recursos humanos se busca que otras áreas apoyan para alcanzar la meta propuesta.		X		
		Flexibilidad Salarial	La empresa reúne a sus colaboradores para socializar los apuros económicos con que cuenta la organización, de tal manera que retrasara el pago en el tiempo establecido.		X		
	Bienestar Laboral	Coaching	La empresa cuenta con un asesor de área para apoyar en la realización de las actividades asignadas.		X		
		Mentoring	Se tiene programado espacios destinados para aprender nuevas metodologías y procedimientos propios del trabajo.		X		
		Condiciones de Trabajo	La empresa se encarga de que cada uno de sus trabajadores tenga los implementos necesarios (maquinarias, equipos) para la realización de su trabajo con eficiencia.		X		
	VARIABLE 2: Deserción Laboral	Ambiente de Trabajo	Comunicación Asertiva		Los colaboradores pueden expresar sus opiniones denotando como es que se puede realizar el trabajo de forma eficiente	X	
Relaciones Interpersonales			La empresa realiza reuniones de camarería con el propósito de que todos sus colaboradores puedan socializar y seguir las metas organizacionales.	X			
Compromiso Laboral		Identificación con la empresa	Considero que la organización debe tener todo mi apoyo porque me incorporo en el momento que más necesitaba para desarrollarme como profesional.	X			
		Satisfacción	La organización se preocupa de que el trabajo que se me asigne se encuentre acorde a mis habilidades profesionales.	X			
		Productividad	La empresa realiza una estadística determinando el rendimiento de los trabajadores con las metas asignadas.	X			
Remuneración		Recompensas Financieras	La remuneración obtenida está de acuerdo al trabajo asignado.	X			
		Recompensas no Financieras	La empresa tiene instituido como política dar a conocer al trabajador del mes.	X			
Firma del experto:				Fecha 05 / 11 / 21			

Título de la investigación: "Salario Emocional y Deserción Laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022 "								
Apellidos y nombres de los investigadores: Andrade Mejia, Jose								
Apellidos y nombres del experto: Díaz Torres, William Ricardo								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
VARIABLE 1: Salario Emocional	Desarrollo Profesional	Línea de carrera	Considero que la organización permite que pueda ascender a áreas superiores en la empresa que me encuentro en estos momentos.	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	X			
		Capacitaciones	La empresa se preocupa de que sus trabajadores estén entrenados en el manejo y almacenamiento de productos enlatados.		X			
	Flexibilidad Laboral	Flexibilidad Externa	Cuando el trabajo necesita ser terminado en un tiempo programado, la empresa contrata personal extra para cumplir con el objetivo trazado.		X			
		Flexibilidad Interna	Cuando el trabajo demanda de más recursos humanos se busca que otras áreas apoyan para alcanzar la meta propuesta.		X			
		Flexibilidad Salarial	La empresa reúne a sus colaboradores para socializar los apuros económicos con que cuenta la organización, de tal manera que retrasara el pago en el tiempo establecido.		X			
	Bienestar Laboral	Coaching	La empresa cuenta con un asesor de área para apoyar en la realización de las actividades asignadas.		X			
		Mentoring	Se tiene programado espacios destinados para aprender nuevas metodologías y procedimientos propios del trabajo.		X			
		Condiciones de Trabajo	La empresa se encarga de que cada uno de sus trabajadores tenga los implementos necesarios (maquinarias, equipos) para la realización de su trabajo con eficiencia.		X			
	VARIABLE 2: Deserción Laboral	Ambiente de Trabajo	Comunicación Aseriva		Los colaboradores pueden expresar sus opiniones denotando como es que se puede realizar el trabajo de forma eficiente	X		
			Relaciones Interpersonales		La empresa realiza reuniones de camarería con el propósito de que todos sus colaboradores puedan socializar y seguir las metas organizacionales.	X		
Compromiso Laboral		Identificación con la empresa	Considero que la organización debe tener todo mi apoyo porque me incorporo en el momento que más necesitaba para desarrollarme como profesional.	X				
		Satisfacción	La organización se preocupa de que el trabajo que se me asigne se encuentre acorde a mis habilidades profesionales.	X				
		Productividad	La empresa realiza una estadística determinando el rendimiento de los trabajadores con las metas asignadas.	X				
Remuneración		Recompensas Financieras	La remuneración obtenida está de acuerdo al trabajo asignado.	X				
		Recompensas no Financieras	La empresa tiene instituido como política dar a conocer al trabajador del mes.	X				
Firma del experto: 			Fecha <u>05 / 11 / 21</u>					

Título de la investigación: "Salario Emocional y Deserción Laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022 "								
Apellidos y nombres de los investigadores: Andrade Mejia, Jose								
Apellidos y nombres del experto: García Yovera, Abraham José								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
VARIABLE 1: Salario Emocional	Desarrollo Profesional	Línea de carrera	Considero que la organización permite que pueda ascender a áreas superiores en la empresa que me encuentro en estos momentos.	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	X			
		Capacitaciones	La empresa se preocupa de que sus trabajadores estén entrenados en el manejo y almacenamiento de productos enlatados.		X			
	Flexibilidad Laboral	Flexibilidad Externa	Cuando el trabajo necesita ser terminado en un tiempo programado, la empresa contrata personal extra para cumplir con el objetivo trazado.		X			
		Flexibilidad Interna	Cuando el trabajo demanda de más recursos humanos se busca que otras áreas apoyan para alcanzar la meta propuesta.		X			
		Flexibilidad Salarial	La empresa reúne a sus colaboradores para socializar los apuros económicos con que cuenta la organización, de tal manera que retrasara el pago en el tiempo establecido.		X			
	Bienestar Laboral	Coaching	La empresa cuenta con un asesor de área para apoyar en la realización de las actividades asignadas.		X			
		Mentoring	Se tiene programado espacios destinados para aprender nuevas metodologías y procedimientos propios del trabajo.		X			
		Condiciones de Trabajo	La empresa se encarga de que cada uno de sus trabajadores tenga los implementos necesarios (maquinarias, equipos) para la realización de su trabajo con eficiencia.		X			
	VARIABLE 2: Deserción Laboral	Ambiente de Trabajo	Comunicación Aseriva		Los colaboradores pueden expresar sus opiniones denotando como es que se puede realizar el trabajo de forma eficiente	X		
			Relaciones Interpersonales		La empresa realiza reuniones de camarería con el propósito de que todos sus colaboradores puedan socializar y seguir las metas organizacionales.	X		
Compromiso Laboral		Identificación con la empresa	Considero que la organización debe tener todo mi apoyo porque me incorporo en el momento que más necesitaba para desarrollarme como profesional.	X				
		Satisfacción	La organización se preocupa de que el trabajo que se me asigne se encuentre acorde a mis habilidades profesionales.	X				
		Productividad	La empresa realiza una estadística determinando el rendimiento de los trabajadores con las metas asignadas.	X				
Remuneración		Recompensas Financieras	La remuneración obtenida está de acuerdo al trabajo asignado.	X				
		Recompensas no Financieras	La empresa tiene instituido como política dar a conocer al trabajador del mes.	X				
Firma del experto: 			Fecha 05 / 11 / 21					

ANEXO 04: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Tabla 3.4.1

Expertos para la validación del instrumento

GRADO ACADÉMICO	NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR	OPINIÓN DE EXPERTO
Doctor	César Eduardo Jiménez Calderón	Aplicable
Doctor	José Abraham García Yovera	Aplicable
MBA	William Ricardo Díaz Torres	Aplicable
Doctor	Petronila Liliana Mairena Fox	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.4.2

Baremo para estimación del nivel de confiabilidad

RANGO	EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE
Coeficiente alfa >,9	Es excelente
Coeficiente alfa >,8	Es bueno
Coeficiente alfa >,7	Es aceptable
Coeficiente alfa >,6	Es cuestionable
Coeficiente alfa >,5	Es probable
Coeficiente alfa <,5	Es inaceptable

Fuente: Sánchez, J. E. (2019). *Cadena de valor e innovación*. Durango, México: Universidad Juárez del Estado de Durango.

ALFA DE CRONBACH

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.899	.899	15



Como podemos observar en la tabla, tenemos como resultado final un 0.899, en el Alfa de Cronbach. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento es confiable para aplicarlo en nuestra investigación, por el motivo que el valor resultante es > 0.60.

ANEXO 05: RECOLECCION DE DATOS

3.5.1 Figura de procedimiento de recogida de datos

Salario Emocional y Deserción Laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022

El presente cuestionario consta de un trabajo de investigación para obtener el grado de bachiller en la Universidad Cesar Vallejo. Se solicita su gentil participación, contestando cada pregunta de manera objetiva y veraz, la información es de carácter confidencial y reservado.
Agradezco anticipadamente su valiosa colaboración.

 jotaandrade986@gmail.com (no se comparten) 
[Cambiar cuenta](#)

1. Considero que la organización permite que pueda ascender a áreas superiores en la empresa que me encuentro en estos momentos.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

2. La empresa se preocupa de que sus trabajadores estén entrenados en el manejo y almacenamiento de productos enlatados.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

**PROPUESTA DEL
PLAN DE
ESTRATEGIAS
ORIENTADAS AL
SALARIO
EMOCIONAL Y LA
DESERCIÓN
LABORAL EN UNA
EMPRESA
COMERCIALIZADORA
DE PRODUCTOS NO
PERECEDEROS**

Autor: Su nombre

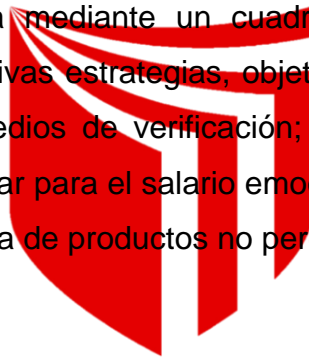


Introducción

La presente propuesta está constituida de un plan de mejoras estratégicas para la reducción del salario emocional y deserción laboral en las empresas comercializadoras de productos no perecederos; mediante un plan de estrategias se busca cumplir con los objetivos establecidos, permitirá que los gerentes de los establecimientos de comercializadora de productos no perecederos posean herramientas que puedan ser utilizadas para la disminución del salario emocional y deserción laboral.

El plan proporcionara a los gerentes de empresa del rubro de comercializadora de productos no perecederos, estrategias y objetivos de corto, mediano y largo plazo.

La propuesta está realizada mediante un cuadro en el que se asignan las dimensiones con sus respectivas estrategias, objetivos y actividades a ejecutar y en consecuencia con los medios de verificación; para lo cual, se describe los métodos y actividades a aplicar para el salario emocional y la deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos.



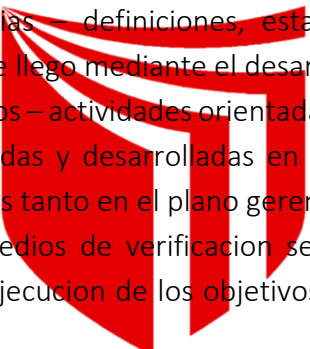
Objetivos de la propuesta

- A.** Facilitar al gerente de la comercializadora de alimentos ubicada en el distrito de Ate, una serie de herramientas y estrategias que se basan en puntos de vista orientadas a brindar incentivos de carácter emocional para aumentar el nivel de satisfacción, compromiso y por ende conseguir los objetivos y metas trazadas en la organización.
- B.** Superar el nivel de deserción laboral que presenta la comercializadora de productos no perecederos implementando metas, retos y reconocimientos para motivar al colaborador, así mismo mejorar su experiencia en cada área y hacerlos crecer profesionalmente dentro de la empresa.

-
- C. Describir y detallar cada estrategia, presentando cada actividad para llevar a cabo su consecución, indicando los responsables, el tiempo para realizarlo y los niveles de costo de inversión de la empresa.**

ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA DEL PLAN DE ESTRATEGIAS ORIENTADAS AL SALARIO EMOCIONAL Y LA DESERCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS NO PERECEDEROS

Se presenta una matriz que refleja el desarrollo de las dimensiones de salario emocional y deserción laboral, la cuales involucran estrategias con sus objetivos correspondientes, asimismo con sus respectivas actividades, en la propuesta se a establecido cuatro columnas que se pasa a describir a continuacion:

1. En la columna de las dimensiones se presenta el desarrollo del marco teorico de las variables estudiadas: salario emocional (V1) y deserción laboral (V2).
 2. La columna de estrategias – definiciones, esta sustentado a todo el proceso investigativo, en el cual se llevo mediante el desarrollo de la investigacion.
 3. La columna de los objetivos – actividades orientadas a las acciones propias y directas que van a hacer ejecutadas y desarrolladas en el rubro de comercializadora de productos no perecederos tanto en el plano gerencial, y miembros de la empresa.
 4. En la columna de los medios de verificacion se refiere a las evidencias que se obtienen posterior a la ejecucion de los objetivos, actividades y como va hacer el proceso de medición.
- 

VARIABLE	DIMENSIÓN	CONCEPTO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO/ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
SALARIO EMOCIONAL	DESARROLLO PROFESIONAL	Gil et al., (2019) Definido como conjunto de prácticas de desarrollo de los colaboradores al interior de la empresa enfocado en ganar experiencia y conocimiento	IMPLEMENTAR UN CURSO DE CREATIVIDAD, TRABAJO EN EQUIPO, LIDERAZGO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear y ejecutar un programa encargado por el jefe de área. 2. Seguimiento y ayuda continua al colaborador para diagnosticar sus pensamientos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Examen de conocimientos y logros. 2. Registros y anotaciones por colaborador.
			IMPLEMENTAR OBJETIVOS DE RECONOCIMIENTO, METAS Y TAREAS CON UN RANGO QUE ESTABLEZCA QUE TRABAJADOR DEBERIA ASCENDER EN SU AREA	<ol style="list-style-type: none"> 3. Brindar soporte de tareas cada mes para evaluarse a corto plazo. 4. Brindarle una atención diaria al colaborador en los pasos que da para alcanzar sus metas establecidas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Registro de metas alcanzadas 2. Presentaciones de proyectos realizados
			POSICIONAR EL ESTABLECIMIENTO DE FORMALIZAR LOS ASCENSOS CONTINUAMENTE	<ol style="list-style-type: none"> 5. Analizar y corregir los datos brindados por el colaborador y así pueda medir la siguiente vez. 6. Establecer un rango para mantener la línea de ascensos y promover el arduo desarrollo del trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Logros obtenidos. 2. Informes de presentación. 3. Registro y seguimiento de metas cumplidas.
	FLEXIBILIDAD LABORAL	Añez, (2016) La flexibilidad externa es definida como la capacidad que tiene una organización para disminuir o aumentar el empleo, sin tener grandes costos o sin grandes obstáculos.	PROPONER UN MEJOR USO DE RECURSOS MONETARIOS Y HUMANO	<ol style="list-style-type: none"> 7. Cumplir con las fechas de pago de cada uno de los trabajadores. 8. Establecer una fecha en el calendario el cual se programe la recaudación de documentos y agilizar las tareas pendientes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programa Excel de pagos a proveedores y personal.
			IMPLEMENTAR LA CONTRATACION EXTERNA DE PERSONAL	<ol style="list-style-type: none"> 9. Seguimiento de candidaturas en el portal de empleos. 10. Contratación por campaña. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Páginas de empleo (CompuTrabajo, LinkedIn) 2. Propagación de empleo por redes sociales (Facebook, Instagram).
			MANTENER LA ATENCION DEL COLABORADOR MEDIANTE LINEA DE CARRERA U OTROS METODOS DE IDENTIFICACION CON LA EMPRESA	<ol style="list-style-type: none"> 11. Realización de prácticas en diferentes modalidades. 12. Cursos, capacitaciones, reuniones para fomentar la ayuda dentro del área como en su conjunto. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contrataciones, practicas. 2. Google meet y otras plataformas para el seguimiento.
	BIENESTAR LABORAL	Porras et al., (2018) Se precisa como un conjunto de métodos y prácticas destinados a potenciar el desarrollo de los individuos, se basa en la transmisión de conocimientos y en el aprendizaje por medio de la experiencia en dicho proceso.	PROPONER Y DELEGAR UN ASESOR EN GENERAL O POR AREA	<ol style="list-style-type: none"> 13. Determinar a un jefe con conocimiento general de la empresa. 14. Buscar y medir la delegación de asesores a los jefes de área según lo ameriten. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Encuesta de pensamiento críticos a los jefes de área.
			IMPLEMENTAR UN AREA DE APRENDIZAJE Y APOYO AL COLABORADOR	<ol style="list-style-type: none"> 15. Creación de un área en un espacio determinado de la empresa. 16. Designar un jefe encargado con el conocimiento de la empresa y áreas a cargo. 17. Evaluar la sustentación de dicho espacio para que forme parte del previo control de trabajos importantes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Boletas y pagos del área a construir. 2. Horarios flexibles 3. Presentación de tareas culminadas y aprobadas por el asesor.
			PROPONER A LA EMPRESA LA DERIVACION DE UN AREA PARA LA	<ol style="list-style-type: none"> 18. Contar con el manejo necesario de las actividades. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Registro de pasantes y tareas terminadas por colaborador.

			REALIZACION Y GESTION DOCUMENTARIA	19. Brindar soporte a todos los colaboradores en la búsqueda de formatos, archivos de manera clara, ordenada y concisa.	2. Archivación gestionada y ordenada.
DESERCIÓN LABORAL	AMBIENTE DE TRABAJO	Arias et al., (2018) Las buenas relaciones tanto con compañeros como con superiores es la clave para tener una jornada de trabajo donde prevalezca la motivación y la productividad. Fomentando condiciones positivas donde los colaboradores sientan la confianza al momento de dar sus ideas o pedir una opinión.	REALIZAR ACTIVIDADES DE PARTICIPACION	20. Un encargado pasar por área y recoger papelitos en los cuales los colaboradores puedan decir de manera anónima que mejorar en la empresa. 21. Actividades antiestrés, juegos y participaciones entre todos.	1. Reuniones agendadas. 2. Resultados de las actividades.
			IMPLEMENTAR REUNIONES, AGAZAJOS SORPRESA	22. Celebrar los días importantes dentro del año calendario, feriados trabajados y cumpleaños. 23. Seguimiento del desempeño del colaborador y medir sus habilidades para poder sorprender y valorar su dedicación con la empresa.	1. Reuniones. 2. Indicadores de medición del desempeño.
			PROPONER A LA EMPRESA Y EJECUTAR LA REALIZACION DE ACTIVIDADES PARA CELEBRACION DE LOGROS	24. Organización y predisposición de todo el personal para cada evento. 25. Lograr la unión del grupo y buen ambiente laboral.	1. Felicitaciones del gerente, administrador (a) a cargo. 2. Organización detallada y anticipadamente.
	COMPROMISO LABORAL	Cardoza et. al, (2019) Es, principalmente, una definición global con el que se hace referencia a las aptitudes de los individuos hacia distintos aspectos de su labor.	PROPONER A LA EMPRESA UN PROGRAMA PARA MEDIR EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL	26. Encargar a un colaborador calificado para realizar el seguimiento del personal y sus avances dentro de la empresa. 27. Proponer nuevas tareas, retos y competencias entre colaboradores.	1. Programa de registros en Excel.
			IMPLEMENTAR UN METODO DE IDENTIDAD CON LA ORGANIZACIÓN, SUS VALORES Y PRINCIPIOS	28. Reuniones específicas para que el personal entienda el pensar de la empresa. 29. Promover y ser de característica principal la misión y visión de la organización. 30. Brindar el bienestar necesario para cada colaborador y darle seguridad en su trabajo.	1. Reuniones. 2. Encuestas online de su satisfacción con la organización.
			MEJORAR LA IMAGEN CORPORATIVA DE LA EMPRESA	31. Incentivar al personal para ganar su confianza y mantener su dedicación hacia el trabajo. 32. Encontrar los posibles conflictos que manchen la imagen y trabajar en ello. 33. Mantener y seguir trabajando en mejorar la calidad e imagen que hace representativa a la empresa.	1. Incentivos, recompensas. 2. Encuestas tanto interna como externa anónimamente.
	REMUNERACIÓN	Castro, (2021) Las recompensas financieras suelen ser directas (como el salario, los premios y las comisiones), como también indirectas (vacaciones, descanso semanal remunerado, gratificaciones).	REALIZAR EL BUEN MANEJO DE DISTRIBUCION DE PUESTOS	34. Asignar funciones de acuerdo a la vacante solicitada. 35. Recompensar al colaborador por la ayuda brindada en otros ámbitos laborales (áreas).	1. Registro de funciones, cargos y tareas de apoyo realizadas.
			IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE MEDICION DE METAS Y LOGROS DEL PERSONAL	36. Medir los logros de los colaboradores. 37. Priorizar las metas y objetivos alcanzados por parte del personal.	1. Sistemas de verificación y anotación de metas. 2. Reunión entre el personal para dar a conocer el mejor desempeño.
			PROMOVER COMO POLITICA EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR DEL MES	38. Evaluar, calificar y reconocer generalmente el mejor desempeño del personal dentro del mes calendario. 39. Seguir mejorando y buscando la manera de superar constantemente a todos los colaboradores por igual.	1. Reconocimiento. 2. Charlas y reuniones. 3. Incentivos.

				40. Charlas para motivar a alcanzar sus metas y dar recompensas si estas son obtenidas.	
--	--	--	--	---	--



Actividades desarrolladas para el cambio

ACTIVIDAD 1

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Empresa: Comercializadora de productos

1.2. Area: Recursos Humanos

1.3. Ejecutores: Empresa

II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

Crear y ejecutar un programa encargado por el jefe de área.

2.1. Objetivos:

- a. Aumentar la productividad del colaborador
- b. Crear un habito de superación y crecimiento en el empleado.

III. PROCESOS DE LA ACTIVIDAD

1. Realizar un examen a través de un cuestionario para saber los conocimientos de cada empleado dedicado a su area.

Examen de conocimientos Comercializadora
Bienvenido ! Queremos conocer tu dominio en cada una de nuestra áreas.

1. Marque la opción correcta:

Marca solo un óvalo.

- Los RRHH son esenciales para dar una respuesta rápida de las empresas a los cambios del entorno.
- La diversidad de la fuerza laboral no ha supuesto ningún cambio en la gestión de los RR.HH. en las empresas.
- Las empresas españolas no tienen que tener en cuenta las directrices europeas en materia de RR.HH.

2. Marque la opción incorrecta:

Marca solo un óvalo.

- La eficacia de la empresa en la gestión de sus RR.HH. puede tener efecto determinante sobre su capacidad para competir.
- Las políticas de RR.HH. nunca influyen en la posición competitiva de la empresa.
- Cuando las empresas aplanan su estructura organizativa, reducen el número de niveles y personas entre el director general y el núcleo de operaciones.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

2. Dar seguimiento a los empleados con calificación mas baja para darles soporte en las tareas encargadas.

Examen de conocimientos Comercializadora
Bienvenido ! Queremos conocer tu dominio en cada una de nuestra áreas.

40

1. Marque la opción correcta:

Marca solo un óvalo.

- Los RRHH son esenciales para dar una respuesta rápida de las empresas a los cambios del entorno.
- La diversidad de la fuerza laboral no ha supuesto ningún cambio en la gestión de los RR.HH. en las empresas.
- Las empresas españolas no tienen que tener en cuenta las directrices europeas en materia de RR.HH.

2. Marque la opción incorrecta:

Marca solo un óvalo.

- La eficacia de la empresa en la gestión de sus RR.HH. puede tener efecto determinante sobre su capacidad para competir.
- Las políticas de RR.HH. nunca influyen en la posición competitiva de la empresa.
- Cuando las empresas aplanan su estructura organizativa, reducen el número de niveles y personas entre el director general y el núcleo de operaciones.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

3. Supervisar las labores de cada uno de los colaboradores mediante el registro en el programa excel al final de sus tareas



4. Medios y materiales

- a. Programa microsoft Excel
- b. Lapiceros
- c. Papel bond

d. Google forms

e. Internet

5. Presupuesto

Estrategia 1

Crear y ejecutar un programa encargado por el jefe de área.

Objetivo													
a. Aumentar la productividad del colaborador													
b. Crear un hábito de superación y crecimiento en el empleado.													
Justificación													
La aplicación correcta de las siguientes estrategias permitirá mejorar y desarrollar eficientemente las habilidades de cada colaborador en cada ámbito que se desenvuelva permitiendo así, crecer a nivel personal y organizacional.													
Plazo de ejecución		MEDIANO PLAZO (3 años)											
		La estrategia se desarrollará una semana, cada 3 meses de cada año											
Actividades		Conograma de ejecución											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Realizar un examen a través de un cuestionario para saber los conocimientos de cada empleado dedicado a su área.	X			X			X			X		
2	Dar seguimiento a los empleados con calificación más baja para darles soporte en las tareas encargadas.		X			X			X			X	
3	Supervisar las labores de cada uno de los colaboradores mediante el registro en el programa Excel al final de sus tareas			X			X			X			X
Presupuesto de la estrategia													
Materiales		Cantidad	Unidades		Valor S/	Total S /							
Programa Microsoft Excel		1											
Lapiceros		5	unidades		1.00	5.00							
Papel bond		100	unidades		0.20	20.00							

Google forms	1			
Sub total				25.00
Servicios				
Internet	5	horas	10.00	50.00
Sub total				75.00

ACTIVIDAD 2

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Empresa: Comercializadora de productos

1.2. Area: Recursos Humanos

1.3. Ejecutores: Empresa

II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

Seguimiento y ayuda continua al colaborador para diagnosticar sus pensamientos.



2.1. Objetivos:

- a. Medir el nivel de satisfaccion de cada colaborador con su trabajo.
- b. Conocer el pensar continuo de cada colaborador de manera positiva y negativa del area.

III. PROCESOS DE LA ACTIVIDAD

1. Realizar un cuestionario para saber el nivel de satisfacci3n del colaborador para con su jefe inmediato y la ayuda brindada.

Encuesta de satisfacción

Gracias por participar.

Nos gustaría recibir tus comentarios para poder seguir mejorando nuestro contenido y logística. Llena este formulario rápido y comparte tus opiniones con nosotros (tus respuestas serán anónimas).

*Obligatorio

1. ¿Cuál es tu nivel de satisfacción en relación al trabajo? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
No mucho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mucho

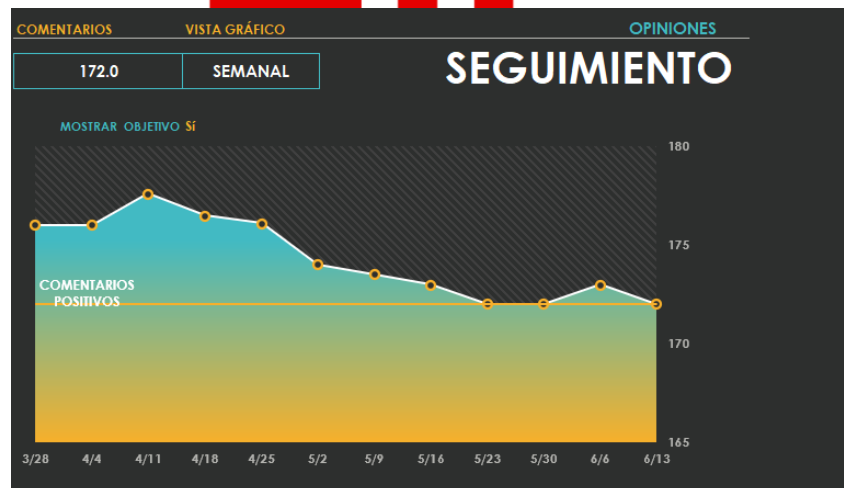
2. ¿Está satisfecho con tu salario? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Poco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mucho

3. ¿Qué es lo más importante que aprendiste en tu área?

2. Elaborar un registro en un programa para resaltar los comentarios y opiniones de los colaboradores.



3. Medios y materiales
 - a. Programa microsoft Excel
 - b. Papel bond
 - c. Google forms
 - d. Internet

- e. Plumones
- f. Buzón de hojas

4. Presupuesto

Estrategia 2

Seguimiento y ayuda continua al colaborador para diagnosticar sus pensamientos.

Objetivo															
a. Medir el nivel de satisfacción de cada colaborador con su trabajo.															
b. Conocer el pensar continuo de cada colaborador de manera positiva y negativa del área.															
Justificación															
La aplicación de cada una de las estrategias mostradas mediante cuestionarios y participación de los colaboradores, permitirá entender mejor el pensamiento de cada empleado de la organización y así lograr eficazmente el logro de sus objetivos.															
Plazo de ejecución				MEDIANO PLAZO (3 años)											
				La estrategia se desarrollará una semana, cada 3 meses de cada año											
Actividades				Conograma de ejecución											
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Realizar un cuestionario para saber el nivel de satisfacción del colaborador para con su jefe inmediato y la ayuda brindada.			X			X			X			X		
2	Elaborar un registro en un programa para resaltar los comentarios y opiniones de los colaboradores.				X			X			X			X	
Presupuesto de la estrategia															
Materiales				Cantidad	Unidades		Valor S/		Total S /						
Programa Microsoft Excel				1											
Plumones				5	unidades		2.00		10.00						
Papel bond				100	unidades		0.20		20.00						
Google forms				1											
Buzón de hojas				1	unidad		10.00		10.00						

Sub total				40.00
Servicios				
Internet	5	horas	10.00	50.00
Sub total				90.00

ACTIVIDAD 3

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Empresa: Comercializadora de productos

1.2. Area: Administrativa

1.3. Ejecutores: Empresa

II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

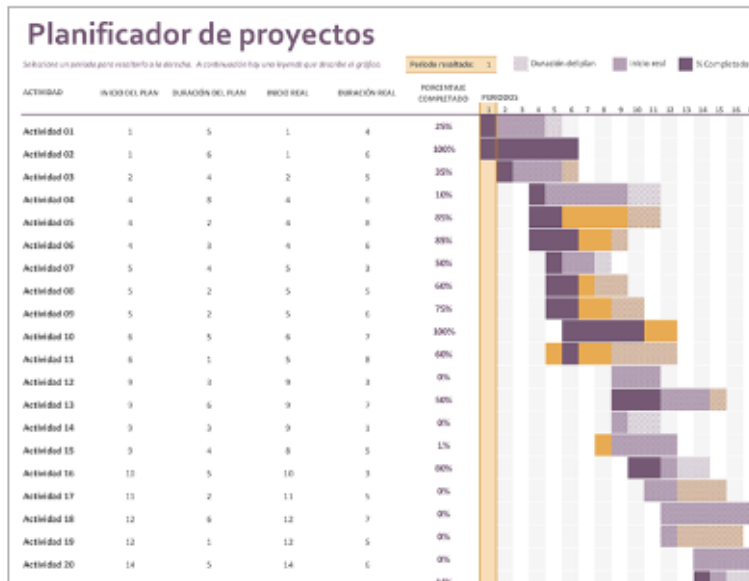
Brindar soporte de tareas cada mes para evaluarse a corto plazo.

2.1. Objetivos:

- a. Designar actividades con un periodo de tiempo determinado.
- b. Medir las tareas realizadas y dar seguimiento continuo a las mejores presentaciones de trabajo.

III. PROCESOS DE LA ACTIVIDAD

1. Realizar programas de registro de actividades y tareas a cumplir en un tiempo determinado.



2. Evaluar cada presentación y reconocer al empleado más destacado.



3. Medios y materiales

a. Programa Microsoft Excel

- b. Programa Microsoft Power Point
- c. Programa Microsoft Word
- d. Internet

4. Presupuesto

Estrategia 3

Brindar soporte de tareas cada mes para evaluarse a corto plazo.

Objetivo															
a. Designar actividades con un periodo de tiempo determinado.															
b. Medir las tareas realizadas y dar seguimiento continuo a las mejores presentaciones de trabajo.															
Justificación															
La aplicación de estos determinantes en cada área permitirá reconocer los posibles ascensos de cada colaborador midiendo su desenvolvimiento en los periodos de tiempo establecidos a resolver cada situación establecida.															
Plazo de ejecución				MEDIANO PLAZO (3 años)											
				La estrategia se desarrollará una semana, cada 3 meses de cada año											
Actividades				Conograma de ejecución											
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Realizar programas de registro de actividades y tareas a cumplir en un tiempo determinado.			X			X			X			X		
2	Evaluar cada presentación y reconocer al empleado más destacado.				X			X			X			X	
Presupuesto de la estrategia															
Materiales				Cantidad	Unidades			Valor S/			Total S /				
Programa Microsoft Excel				1											
Programa Microsoft Power Point				1											
Programa Microsoft Word				1											
Sub total											00.00				
Servicios															
Internet				5	horas			10.00			50.00				

Sub total				50.00
------------------	--	--	--	--------------

ACTIVIDAD 4

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Empresa: Comercializadora de productos

1.2. Area: Logistica

1.3. Ejecutores: Empresa

II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

Brindarle una atención diaria al colaborador en los pasos que da para alcanzar sus metas establecidas.

2.1. Objetivos:

- Medir los logros alcanzados por parte de los empleados.
- Reconocer el arduo empeño y reconocer cada meta de los colaboradores.



III. PROCESOS DE LA ACTIVIDAD

- Registrar cada meta lograda y darla a conocer cada fin de mes.

Registro de tareas semanal

Para la semana que comienza: 24/09/2012
Preparado por: Juan López

	lunes, 24 de Setiembre de 2012	martes, 25 de Setiembre de 2012	miércoles, 26 de Setiembre de 2012	jueves, 27 de Setiembre de 2012	viernes, 28 de Setiembre de 2012
1er periodo	Asunto	Logística	Administración	Contabilidad	
	Materiales	Libro y apuntes de los colaboradores	Libro y apuntes de los colaboradores	Libro y apuntes de los colaboradores	
	Tarea	Leer capítulos 4-10, estudiar para la prueba	Leer capítulos 4-10, estudiar para la prueba	Leer capítulos 4-10, estudiar para la prueba	
2do periodo	Asunto	RRHH	Contabilidad	Logística	
	Materiales	Libro y apuntes de los colaboradores	Libro y apuntes de los colaboradores	Libro y apuntes de los colaboradores	
	Tarea	Leer capítulos 4-10, estudiar para la prueba	Leer capítulos 4-10, estudiar para la prueba	Leer capítulos 4-10, estudiar para la prueba	
3er periodo	Asunto	Administración	Logística	Ventas	
	Materiales	Libro y apuntes de los colaboradores	Libro y apuntes de los colaboradores	Libro y apuntes de los colaboradores	
	Tarea	Leer capítulos 4-10, estudiar para la prueba	Leer capítulos 4-10, estudiar para la prueba	Leer capítulos 4-10, estudiar para la prueba	

2. Realizar reuniones felicitando al mejor colaborador y dándolo a conocer como el trabajador del mes cada 3 meses.



ESTIMADA SRA. EMILIA RAMÍREZ:

EN VIRTUD DE SER RECONOCIDA COMO TRABAJADORA DEL MES

Un membrete es el encabezado de la parte superior de una hoja de papel carta (papelería). Generalmente muestra un nombre y una dirección, y un logotipo o un diseño empresarial; a veces tiene un patrón de fondo. El término "membrete" a menudo se usa para aludir a todo el papel impreso con dicho encabezado. Muchas empresas y personas prefieren crear una plantilla de membrete con un procesador de texto u otro programa de software.

Generalmente tiene la misma información de la papelería preimpresa, pero sin los costos adicionales. Después, el membrete se puede imprimir en papelería (o papel simple) según sea necesario en un dispositivo de salida local, o se puede enviar en forma electrónica. Generalmente muestra un nombre y una dirección, y un logotipo o un diseño empresarial; a veces tiene un patrón de fondo.

El término "membrete" a menudo se usa para aludir a todo el papel impreso con dicho encabezado. El término "membrete" a menudo se usa para aludir a todo el papel impreso con dicho encabezado. Muchas empresas y personas prefieren crear una plantilla de membrete con un procesador de texto u otro programa de software.

3. Medios y materiales
 - a. Programa microsoft Excel
 - b. Certificado de trabajador del mes
 - c. Bocaditos
 - d. Bebidas
4. Presupuesto

Estrategia 4

Brindarle una atención diaria al colaborador en los pasos que da para alcanzar sus metas establecidas.

Objetivo

- a. Medir los logros alcanzados por parte de los empleados.
- b. Reconocer el arduo empeño y reconocer cada meta de los colaboradores.

Justificación

La aplicación de la estrategia cumple el proceso de mantener satisfecho y contento al colaborador, así puede seguir desenvolviéndose de manera óptima en sus deberes con la empresa.

Plazo de ejecución		MEDIANO PLAZO (3 años)											
		La estrategia se desarrollará una semana, cada 3 meses de cada año											
Actividades		Conograma de ejecución											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Registrar cada meta lograda y darla a conocer cada fin de mes.	X			X			X			X		
2	Realizar reuniones felicitando al mejor colaborador y dándolo a conocer como el trabajador del mes.		X			X			X			X	
Presupuesto de la estrategia													
Materiales		Cantidad	Unidades	Valor S/	Total S /								
Programa Microsoft Excel		1											
Certificado		1	unidades	6.00	6.00								
Bocaditos		6	unidades	4.00	24.00								
Bebidas		4	unidades	5.00	20.00								
Sub total					50.00								

ACTIVIDAD 5

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Empresa: Comercializadora de productos

1.2. Area: Recursos Humanos

1.3. Ejecutores: Empresa

II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

Analizar y corregir los datos brindados por el colaborador y así pueda medir la siguiente vez.

2.1. Objetivos:

- a. Capacitar al colaborador en el desarrollo de su trabajo.
- b. Supervisar el cumplimiento de procesos de capacitación y estudio de los nuevos métodos a emplear.

III. PROCESOS DE LA ACTIVIDAD

- Realizar reuniones 1 vez por semana brindando exposiciones y capacitaciones al personal.

Planificador semanal

		8:00 a 8:45	8:45 a 9:30	9:30 a 10:15	10:30 a 11:30	11:30 a 12:00	Notas
LUN	13 Jun	Foros	Cursos	Capacitaciones	Reuniones	Metas	
	Asesor						
	Tema						
	Material						
MAR	14 Jun	Foros	Cursos	Capacitaciones	Reuniones	Metas	
	Asesor						
	Tema						
	Material						
MIÉ	15 Jun	Foros	Cursos	Capacitaciones	Reuniones	Metas	
	Asesor						
	Tema						
	Material						

- Validar cada instrumento con una firma de registro para establecer la asistencia del personal a las reuniones de enseñanza.

Planificador semanal

		8:00 a 8:45	8:45 a 9:30	9:30 a 10:15	10:30 a 11:30	11:30 a 12:00	Notas
LUN	13 Jun	Foros	Cursos	Capacitaciones	Reuniones	Metas	
	Asesor	Miguel	Miguel	Alca	José	Armando	REVISED
	Tema	Proyecto de lección	Proyecto de lección	Proyecto de lección	Proyecto de lección	Proyecto de lección	
	Material	Hoja	Hoja	Hoja	Hoja	Hoja	
MAR	14 Jun	Foros	Cursos	Capacitaciones	Reuniones	Metas	
	Asesor	Miguel	Alca	José	Armando	Miguel	REVISED
	Tema	Proyecto de lección	Proyecto de lección	Proyecto de lección	Proyecto de lección	Proyecto de lección	
	Material	Hoja	Hoja	Hoja	Hoja	Hoja	
MIÉ	15 Jun	Foros	Cursos	Capacitaciones	Reuniones	Metas	
	Asesor	José	Miguel	Alca	Luis	Armando	REVISED
	Tema	Proyecto de lección	Proyecto de lección	Proyecto de lección	Proyecto de lección	Proyecto de lección	
	Material	Hoja	Hoja	Hoja	Hoja	Hoja	

- Medios y materiales

- Hojas impresas
- Impresora
- Lapiceros
- Sellos

- Presupuesto

Estrategia 5

Analizar y corregir los datos brindados por el colaborador y así pueda medir la siguiente vez.

Objetivo a. Capacitar al colaborador en el desarrollo de su trabajo. b. Supervisar el cumplimiento de procesos de capacitación y estudio de los nuevos métodos a emplear															
Justificación Mediante el proceso de capacitación a cada colaborador se pretende mejorar cada cierto punto de flaqueza y resolver los posibles conflictos a corto plazo en la consecución de alguna tarea.															
Plazo de ejecución				CORTO PLAZO (1 año) La estrategia se desarrollará una semana, cada mes del año											
Actividades				Conograma de ejecución											
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Realizar reuniones 1 vez por semana brindando exposiciones y capacitaciones al personal.			X		X		X		X		X		X	
2	Validar cada instrumento con una firma de registro para establecer la asistencia del personal a las reuniones de enseñanza.				X		X		X		X		X		X
Presupuesto de la estrategia															
Materiales				Cantidad	Unidades		Valor S/		Total S /						
Hojas impresas				40	unidades		0.20		8.00						
Impresora				1	unidad		250.00		250.00						
Lapiceros				6	unidades		1.00		6.00						
Sellos				4	unidades		4.00		16.00						
Sub total									280.00						

ACTIVIDAD 6

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Empresa: Comercializadora de productos

1.2. Area: Logistica

1.3. Ejecutores: Empresa

II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

Establecer un rango para mantener la línea de ascensos y promover el arduo desarrollo del trabajo.

2.1. Objetivos:

- Registrar los mejores logros obtenidos por cada colaborador.
- Supervisar cada tarea y cumplimiento del personal.

III. PROCESOS DE LA ACTIVIDAD

- Implementar un programa compartido donde cada empleado note las metas logradas por área.



	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1		CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	EVENTO	H OR AS	Días			
2		DIRADM 0423-2020	ABANTO CORREA KIARA YOMARA	CONGRESO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN 2020 "INNOVANDO PARA EL FUTURO"	40	9, 10 Y 11 DE NOVIEMBRE			
3		DIRADM 0424-2020	ACARO QUISEPÉ JOSÉ FELIX	CONGRESO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN 2020 "INNOVANDO PARA EL FUTURO"	40	9, 10 Y 11 DE NOVIEMBRE			
4		DIRADM 0425-2020	ACARO TAVARA OSCAR RAFAEL	CONGRESO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN 2020 "INNOVANDO PARA EL FUTURO"	40	9, 10 Y 11 DE NOVIEMBRE			
5		DIRADM 0426-2020	ACHING RAMIREZ KILTY YAKORI	CONGRESO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN 2020 "INNOVANDO PARA EL FUTURO"	40	9, 10 Y 11 DE NOVIEMBRE			
6		DIRADM 0427-2020	ACOSTA CHAVARRY DEYBI RUDY	CONGRESO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN 2020 "INNOVANDO PARA EL FUTURO"	40	9, 10 Y 11 DE NOVIEMBRE			
7		DIRADM 0428-2020	ACUÑA JARA YELTSIN JAKSON	CONGRESO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN 2020 "INNOVANDO PARA EL FUTURO"	40	9, 10 Y 11 DE NOVIEMBRE			
8		DIRADM 0429-2020	ACUÑA MARTINEZ JANELLY	CONGRESO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN 2020 "INNOVANDO PARA EL FUTURO"	40	9, 10 Y 11 DE NOVIEMBRE			
9		DIRADM 0430-2020	ACUÑA RODRIGUEZ HAJAIRA LESLYE	CONGRESO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN 2020 "INNOVANDO PARA EL FUTURO"	40	9, 10 Y 11 DE NOVIEMBRE			
10		DIRADM 0431-2020	ACUÑA SOTO SHIRLEY LIZBETH	CONGRESO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN 2020 "INNOVANDO PARA EL FUTURO"	40	9, 10 Y 11 DE NOVIEMBRE			
11		DIRADM 0432-2020	ADRIANZEN ZAPATA BRANDO JOEL	CONGRESO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN 2020 "INNOVANDO PARA EL FUTURO"	40	9, 10 Y 11 DE NOVIEMBRE			
12		DIRADM 0433-2020	AGAMA LLASACA ANGIE CELESTE	CONGRESO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN 2020 "INNOVANDO PARA EL FUTURO"	40	9, 10 Y 11 DE NOVIEMBRE			
13		DIRADM 0434-2020	AGIP REQUEJO CARLOS ALBERTO	CONGRESO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN 2020 "INNOVANDO PARA EL FUTURO"	40	9, 10 Y 11 DE NOVIEMBRE			
14		DIRADM 0435-2020	AGÜERO URBANO EVELIN JANETH	CONGRESO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN 2020 "INNOVANDO PARA EL FUTURO"	40	9, 10 Y 11 DE NOVIEMBRE			
15		DIRADM 0436-2020	AGUILAR MADRONA BRENDA JHAQUELINE	CONGRESO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN 2020 "INNOVANDO PARA EL FUTURO"	40	9, 10 Y 11 DE NOVIEMBRE			
16		DIRADM 0437-2020	AGUILAR MINÉZ YADIRA ABIGAIL	CONGRESO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN 2020 "INNOVANDO PARA EL FUTURO"	40	9, 10 Y 11 DE NOVIEMBRE			
17		DIRADM 0438-2020	AGUILAR MADRONA BRENDA JHAQUELINE	CONGRESO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN 2020 "INNOVANDO PARA EL FUTURO"	40	9, 10 Y 11 DE NOVIEMBRE			

- Crear un programa de registro de metas que sea verificado al final de cada mes.

Seguimiento de proyectos						
CONTINUACIÓN						
Porcentaje de valor superior o inferior para materia: 25%						
Proyecto	Categoría	Asignación	Comienzo (Fecha)	Finalizado (Fecha)	Trabajo asignado (en horas)	Duración estimada (en días)
Proyecto 1	Categoría 1	Empleado 1	[Fecha]	[Fecha]	210	29
Proyecto 2	Categoría 2	Empleado 4	[Fecha]	[Fecha]	400	35
Proyecto 3	Categoría 1	Empleado 2	[Fecha]	[Fecha]	500	29
Proyecto 4	Categoría 2	Empleado 3	[Fecha]	[Fecha]	280	12
Proyecto 5	Categoría 3	Empleado 2	[Fecha]	[Fecha]	300	29
Proyecto 6	Categoría 4	Empleado 4	[Fecha]	[Fecha]	350	12
Proyecto 7	Categoría 3	Empleado 1	[Fecha]	[Fecha]	750	24
Proyecto 8	Categoría 2	Empleado 1	[Fecha]	[Fecha]	480	38
Proyecto 9	Categoría 4	Empleado 1	[Fecha]	[Fecha]	250	124

3. Medios y materiales
 - a. Microsoft excel
 - b. Internet
 - c. Google drive
4. Presupuesto



Estrategia 6

Establecer un rango para mantener la línea de ascensos y promover el arduo desarrollo del trabajo.

Objetivo													
<ol style="list-style-type: none"> a. Registrar los mejores logros obtenidos por cada colaborador. b. Supervisar cada tarea y cumplimiento del personal. 													
Justificación													
En el plano organizacional se busca crear un ámbito de competencia en donde cada área puede sobresalir por su desempeño hacienda crecer a la organización, tanto interna como externamente.													
Plazo de ejecución		CORTO PLAZO (1 año)											
		La estrategia se desarrollará una semana, cada mes del año											
Actividades		Conograma de ejecución											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Implementar un programa compartido donde cada empleado note las metas logradas por área.	X		X		X		X		X		X	

2	Crear un programa de registro de metas que sea verificado al final de cada mes.	X	X	X	X	X	X
Presupuesto de la estrategia							
Materiales	Cantidad	Unidades	Valor S/	Total S /			
Microsoft Excel	1						
Google drive	1						
Sub total				00.00			
Internet	5	horas	10.00	50.00			
Sub total				50.00			

ACTIVIDAD 7

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Empresa: Comercializadora de productos

1.2. Area: Recursos Humanos

1.3. Ejecutores: Empresa

II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

Un encargado pasar por área y recoger papelitos en los cuales los colaboradores puedan decir de manera anónima que mejorar en la empresa

2.1. Objetivos:

- a. Mejorar el clima organizacional de la empresa.
- b. Relacionarse de manera abierta con los miembros de la empresa y observar el punto de vista de cada uno de ellos.

III. PROCESOS DE LA ACTIVIDAD

1. Realizar forums donde cada colaborador opine de manera clara sus pros y contras del area de trabajo.

Fórum de opiniones anónimas

Gracias por participar.

Nos gustaría recibir tus comentarios para poder seguir mejorando nuestro sistema (tus respuestas serán anónimas).

*Obligatorio

1. ¿Este satisfecho con tu trabajo? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Poco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mucho

2. ¿Qué modificarías en tu área? *

1 = Muy insatisfecho 5 = Muy satisfecho

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5	N/A
Clima laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compañeros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El área	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tareas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actividad de bienvenida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lugar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actividades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Realizar reuniones donde se invite a participar a cada miembro de manera activa dando ideas de mejora para su labor en la empresa.

The screenshot shows a calendar interface for June 2022. The current date is June 13th. A meeting titled "Reunión de trabajo - Participación activa del personal" is scheduled for June 15th from 10:30 AM to 3 PM. The meeting link is https://us04web.zoom.us/j/7957264049?pwd=pUzMy1pPSSZbiZlV0cSR_3AOPNnVBUj.1. Another meeting titled "Reunión de líderes" is scheduled for June 17th from 3 PM to 9 PM. The meeting link is https://us04web.zoom.us/j/7386002191?pwd=m6JEOzNL8owmz_TetPO7UzZEYsu6d.1. The calendar interface includes a search bar, a list of calendars, and a sidebar with navigation icons.

3. Medios y materiales

- Lapiceros
- Papel bond
- Zoom
- Google forms

e. Internet

4. Presupuesto

Estrategia 7

Un encargado pasar por área y recoger papelitos en los cuales los colaboradores puedan decir de manera anónima que mejorar en la empresa

Objetivo													
a. Mejorar el clima organizacional de la empresa.													
b. Relacionarse de manera abierta con los miembros de la empresa y observar el punto de vista de cada uno de ellos.													
Justificación													
La implementación de este hábito motivara a la participación de cada individuo de la empresa, haciéndolos parte de ella, identificándolos con la empresa y realizando mejoras en pro de su beneficio en cada sector de la organización.													
Plazo de ejecución		MEDIANO PLAZO (2 años)											
		La estrategia se desarrollará una semana, cada 3 meses de cada año											
Actividades		Conograma de ejecución											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Mejorar el clima organizacional de la empresa.	X			X			X			X		
2	Relacionarse de manera abierta con los miembros de la empresa y observar el punto de vista de cada uno de ellos.		X			X			X			X	
Presupuesto de la estrategia													
Materiales		Cantidad	Unidades		Valor S/		Total S /						
Google forms		1											
Lapiceros		5	unidades		1.00		5.00						
Papel bond		100	unidades		0.20		20.00						
Zoom		1											
Sub total							25.00						
Servicios													
Internet		5	horas		10.00		50.00						
Sub total							75.00						

ACTIVIDAD 8

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Empresa: Comercializadora de productos

1.2. Area: Recursos Humanos

1.3. Ejecutores: Empresa

II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

Actividades antiestrés, juegos y participaciones entre todos.

2.1. Objetivos:

- a. Mejorar el nivel de productividad en la organización.
- b. Promover la buena practica de valores, desestresores e inclusión del personal

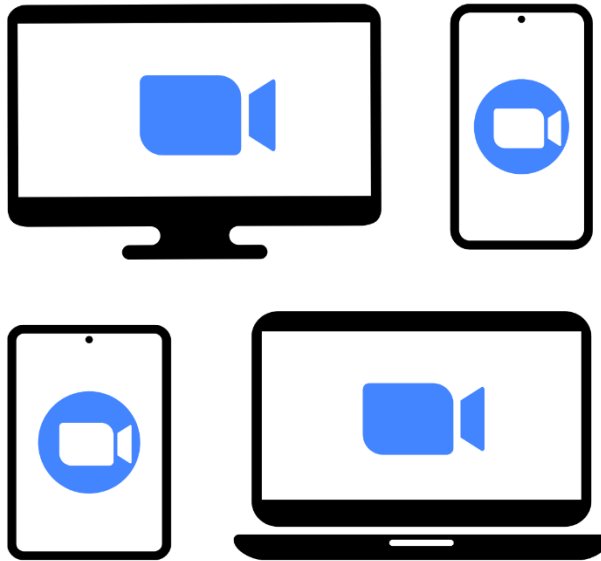
III. PROCESOS DE LA ACTIVIDAD

1. Implementar la realización de actividades que permitan tener un momento de desestrés dentro de la empresa.



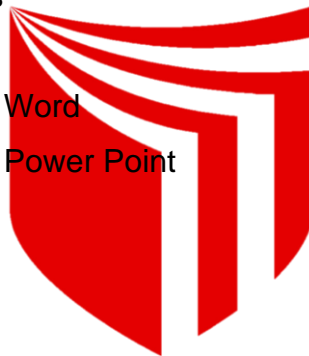
VISTA MENSUAL						
LUNES	MARTES	MÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
						1 ✓
2 ✓	3	4	5	6	7	8
9	10	11 ✓	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22 ✓
23	24	25	26 ✓	27	28	29
30	31 ✓					

2. Crear reuniones via zoom donde se invite a diferentes cargos gerenciales, escuchar y dar consejos a cada colaborador con el fin de motivarlos.



3. Medios y materiales

- a. Lapiceros
- b. Zoom
- c. Microsoft Word
- d. Microsoft Power Point
- e. Internet



4. Presupuesto

Estrategia 8

Actividades antiestrés, juegos y participaciones entre todos.

Objetivo a. Mejorar el nivel de productividad en la organización. b. Promover la buena práctica de valores, desestresores e inclusión del personal	
Justificación La ejecución de un programa dedicado a valorar a sus colaboradores mantiene la dirección de preocupación por su empresa, brindando pequeños detalles que a largo plazo sustentaran el nivel de efectividad y productividad de la comercializadora.	
Plazo de ejecución	MEDIANO PLAZO (2 años) La estrategia se desarrollará una semana, cada 3 meses de cada año

Actividades		Conograma de ejecución											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Implementar la realización de actividades que permitan tener un momento de desestrés dentro de la empresa.	X			X			X			X		
2	Crear reuniones via zoom donde se invite a diferentes cargos gerenciales, escuchar y dar consejos a cada colaborador con el fin de motivarlos.		X			X			X			X	
Presupuesto de la estrategia													
Materiales		Cantidad	Unidades		Valor S/	Total S /							
Programa Microsoft Power Point		1											
Programa Microsoft Word		1											
Zoom		1											
Lapiceros		5	unidad		1.00	5.00							
Sub total						5.00							
Servicios												Total S /	
Internet		5	horas		10.00	50.00							
Sub total						55.00							

ACTIVIDAD 9

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Empresa: Comercializadora de productos

1.2. Area: Recursos Humanos

1.3. Ejecutores: Empresa

II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

Celebrar los días importantes dentro del año calendario, feriados trabajados y cumpleaños.

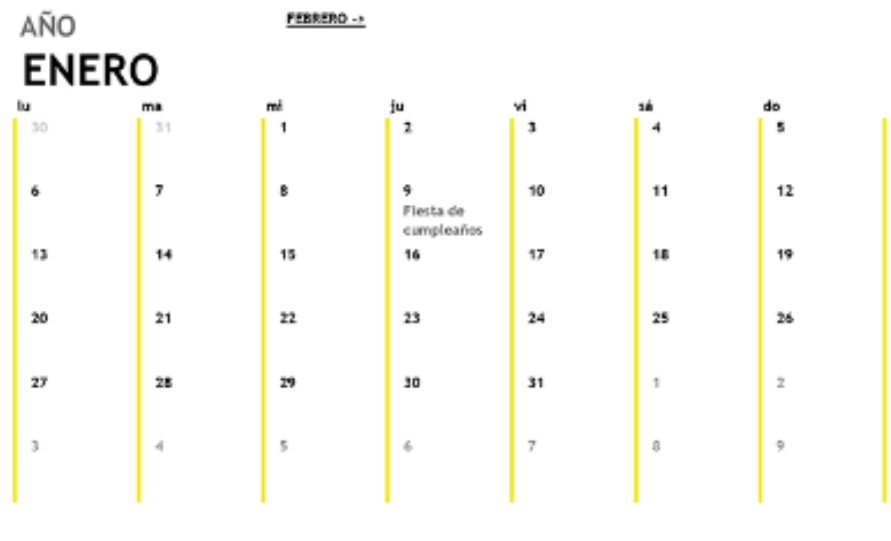
2.1. Objetivos:

- a. Promover la empatia y participacion del personal.

- b. Lograr la captacion del colaborador.

III. PROCESOS DE LA ACTIVIDAD

1. Implementar la creacion de un calendario donde se anoten cada una de las fechas importantes de la organización y sus colaboradores.



2. Crear e realizar reuniones en celebracion de aniversarios, cumpleaños.



3. Medios y materiales
 - a. Microsoft Excel
 - b. Viaticos.
4. Presupuesto

Estrategia 9

Celebrar los días importantes dentro del año calendario, feriados trabajados y cumpleaños.

Objetivo a. Promover la empatía y participación del personal. b. Lograr la captación del colaborador.														
Justificación La realización de este formato permitirá conocer y celebrar junto al empleado días importantes, logrando la unión, participación y goce de trabajo en equipo, el cual los hará parte de la empresa y creara un ambiente comunicativo y con ganas de realizar sus metas.														
Plazo de ejecución				MEDIANO PLAZO (2 años) La estrategia se desarrollará una semana, cada 3 meses de cada año										
Actividades				Conograma de ejecución										
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Implementar la creación de un calendario donde se anoten cada una de las fechas importantes de la organización y sus colaboradores.			X			X			X		X		
2	Crear e realizar reuniones en celebración de aniversarios, cumpleaños.				X			X			X		X	
Presupuesto de la estrategia														
Materiales				Cantidad	Unidades			Valor S/		Total S /				
Programa Microsoft Power Point				1										
Viáticos				1	10			100		1,000.00				
Sub total										1,000.00				

ACTIVIDAD 10

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Empresa: Comercializadora de productos

1.2. Area: Recursos Humanos

1.3. Ejecutores: Empresa

II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

Seguimiento del desempeño del colaborador y medir sus habilidades para poder sorprender y valorar su dedicación con la empresa.

2.1. Objetivos:

- a. Medir el desempeño del colaborador mediante un programa evaluativo.
- b. Crear y comparar el rendimiento del colaborador en un programa estadístico.

III. PROCESOS DE LA ACTIVIDAD

1. Realizar el proceso de registro de datos evaluando las mejores resultados por parte del colaborador en sus labores.

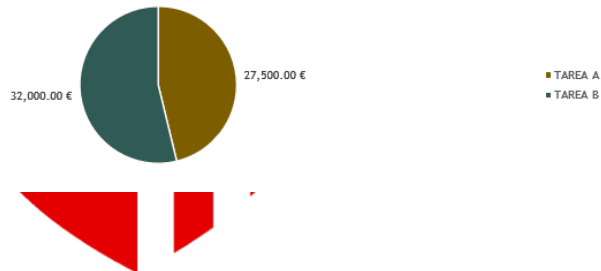
SEGUIMIENTO DE TAREAS BASADOS EN ACTIVIDADES

Nombre de la empresa
Fecha

TAREAS	TAREA A COCHE ECONOMICO	TAREA B COCHE DEPORTIVO
TAREAS DIRECTOS		
Plástico personalizados	6,000.00	8,000.00
Fabricación	8,000.00	9,000.00
Pegamento	1,000.00	1,000.00

RESUMEN

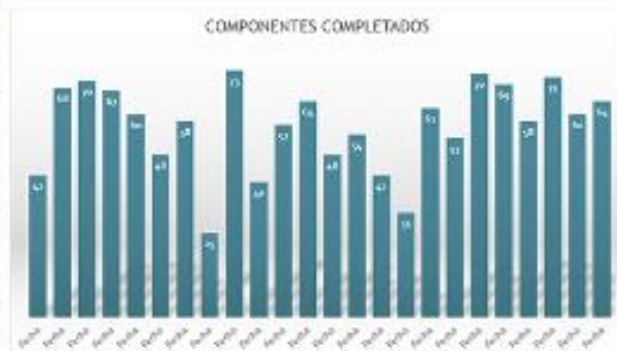
TAREA DE PRODUCTO POR UNIDAD



2. Estudiar, detallar y comparar las metas alcanzadas por el colaborador y dar énfasis en cada área evaluada.

Datos de resultados de fabricación

Fecha	Componentes completados
Fecha	47
Fecha	48
Fecha	49
Fecha	50
Fecha	51
Fecha	52
Fecha	53
Fecha	54
Fecha	55
Fecha	56
Fecha	57
Fecha	58
Fecha	59
Fecha	60
Fecha	61
Fecha	62
Fecha	63
Fecha	64
Fecha	65
Fecha	66
Fecha	67
Fecha	68
Fecha	69
Fecha	70
Fecha	71
Fecha	72
Fecha	73
Fecha	74



3. Medios y materiales

- f. Microsoft Excel

g. Internet

4. Presupuesto

Estrategia 10

Seguimiento del desempeño del colaborador y medir sus habilidades para poder sorprender y valorar su dedicación con la empresa.

Objetivo															
a. Medir el desempeño del colaborador mediante un programa evaluativo.															
b. Crear y comparar el rendimiento del colaborador en un programa estadístico.															
Justificación															
El resultado de esta implementación permite observar el comportamiento del colaborador en sus funciones, midiendo su capacidad, comparándola y dar respuesta en pro de su mejora.															
Plazo de ejecución				MEDIANO PLAZO (3 años)											
				La estrategia se desarrollará una semana, cada 3 meses de cada año											
Actividades				Conograma de ejecución											
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Realizar el proceso de registro de datos evaluando las mejores resultados por parte del colaborador en sus labores.			X			X				X			X	
2	Estudiar, detallar y comparar las metas alcanzadas por el colaborador y dar énfasis en cada área evaluada.				X			X			X			X	
Presupuesto de la estrategia															
Materiales				Cantidad	Unidades		Valor S/		Total S /						
Microsoft Excel															
Sub total															
Servicios															
Internet				5	horas		10.00		50.00						
Sub total									50.00						

ACTIVIDAD 11

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Empresa: Comercializadora de productos

1.2. Area: Recursos Humanos

1.3. Ejecutores: Empresa

II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

Organización y predisposición de todo el personal para cada evento.

2.1. Objetivos:

- a. Proyectar la buena practica de participación en equipo.
- b. Supervisar la realizacion de cada actividad designada.

III. PROCESOS DE LA ACTIVIDAD

1. Realizar la designación de cada actividad en cada area y colaborador.



Lista de tareas pendientes			
		Completado por	Nombre
		Fecha limite	Fecha
Proyecto 1			
% completado	Tarea	Vencimiento	Nota
100%	Planear		
75%	Preparación		
50%	Tarea a		
25%	Tarea b		
0%	Tarea c		
0%	Tarea d		
0%	Documentación		
0%	Entrega		
0%	Seguimiento		

2. Llevar a cabo la realizacion y cumplimiento de cada actividad.

Tareas			
Nro.	Inicio	Fin	Tarea
1	Fecha	Fecha	Actividad 1
2	Fecha	Fecha	Actividad 2
3	Fecha	Fecha	Actividad 3
4	Fecha	Fecha	Actividad 4
5	Fecha	Fecha	Actividad 5

3. Medios y materiales

- a. Lapiceros
- b. Papel bond
- c. Microsoft Excel
- d. Internet

4. Presupuesto



Estrategia 11

Organización y predisposición de todo el personal para cada evento.

Objetivo a. Proyectar la buena práctica de participación en equipo. b. Supervisar la realización de cada actividad designada.															
Justificación La realización de estas estrategias creará el vínculo participativo de empresa – colaborador el cual motivará y acrecentará la productividad de cada uno provocando lograr la eficiencia en el trabajo.															
Plazo de ejecución				MEDIANO PLAZO (3 años) La estrategia se desarrollará una semana, cada 3 meses de cada año											
Actividades				Conograma de ejecución											
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Realizar la designación de cada actividad en cada area y colaborador.			X			X			X			X		

2	Llevar a cabo la realización y cumplimiento de cada actividad.	X		X		X		X
Presupuesto de la estrategia								
Materiales	Cantidad	Unidades	Valor S/	Total S /				
Lapiceros	5	unidades	1.00	5.00				
Papel bond	5	unidades	1.00	5.00				
Microsoft Excel								
Sub total				10.00				
Servicios								
Internet	5	horas	10.00	50.00				
Sub total				60.00				

ACTIVIDAD 12

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Empresa: Comercializadora de productos

1.2. Area: Recursos Humanos

1.3. Ejecutores: Empresa

II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

Lograr la unión del grupo y buen ambiente laboral.

2.1. Objetivos:

- a. Medir los resultados en equipo de cada labor encomendada.
- b. Realizar y promover los objetivos con que se quiere ver reflejada en la empresa.

III. PROCESOS DE LA ACTIVIDAD

1. Realizar ejercicios con la participación de cada colaborador debidamente organizada en un informe.





- Supervisar el buen manejo y aplicación de cada evento encomendada en la fecha indicada.

LISTA DE TAREAS PENDIENTES

Tarea	Prioridad	Estado	Fecha de inicio	Fecha de vencimiento	Porcentaje completado
Tarea 1	Normal	No iniciada	FECHA	FECHA	0%
Tarea 2	Alta	Completada	FECHA	FECHA	100%
Tarea 3	Baja	En curso	FECHA	FECHA	50%
Tarea 4	Normal	No iniciada	FECHA	FECHA	0%

- Medios y materiales
 - Google calendar
 - Microsoft Excel
 - Internet
- Presupuesto

Estrategia 12

Lograr la unión del grupo y buen ambiente laboral.

Objetivo a. Medir los resultados en equipo de cada labor encomendada. b. Realizar y promover los objetivos con que se quiere ver reflejada en la empresa.															
Justificación La realización de esta estrategia permite el Desarrollo interno de la organización, fomentando la creación de ideas, plasmándolas y ejecutándolas según lo indicado por la persona a cargo de sus funciones.															
Plazo de ejecución				MEDIANO PLAZO (3 años) La estrategia se desarrollará una semana, cada 3 meses de cada año											
Actividades				Conograma de ejecución											
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Realizar ejercicios con la participación de cada colaborador debidamente organizada en un informe.			X			X			X			X		
2	Supervisar el buen manejo y aplicación de cada evento encomendada en la fecha indicada.				X			X			X			X	
Presupuesto de la estrategia															
Materiales				Cantidad	Unidades		Valor S/		Total S /						
Google calendar															
Microsoft Excel															
Sub total															
Servicios															
Internet				5	horas		10.00		50.00						
Sub total									50.00						



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Salario emocional y deserción laboral en una empresa comercializadora de productos no perecederos, Ate, 2022", cuyo autor es ANDRADE MEJIA JOSE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 06 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA DNI: 16631152 ORCID 0000-0001-9402-5601	Firmado digitalmente por: MFOXPL el 06-07-2022 02:46:07

Código documento Trilce: TRI - 0322657