



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Plan de salario emocional para fortalecer el compromiso
organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien
SAC.2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Arce Núñez, Hilda Raquel (ORCID: 0000-0002-8784-3013)

Menor Vílchez, Yessica Elisabet (ORCID: 0000-0003-4743-9697)

ASESOR:

Dr. Castillo Salazar, Regner Nicolás (ORCID: 0000-0001-8956-2402)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

MOYOBAMBA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por el apoyo que me brindan en todo momento, cuidarme y guiarme en mi formación como persona y como profesional, también por brindarme la oportunidad de seguir mis estudios universitarios, buscando lograr un mejor futuro.

Hilda Raquel

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad por su apoyo incondicional brindado, a mis hermanos quien han sido personas muy importantes en el logro de esta meta; y a mí misma para demostrarme que sí puedo lograr mis propósitos.

Yessica Elisabet

Agradecimiento

Agradecer en primer lugar a Dios, porque nos ha permitido tener el conocimiento para desarrollar nuestras habilidades en la presente investigación, además de darnos salud y bienestar para esforzarse cada día más.

A todas las personas que nos apoyaron e hicieron que podamos llegar hasta donde estamos.

Las autoras

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y Operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	41

Índice de Tablas

Tabla 1. Muestra.....	15
Tabla 2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
Tabla 3. Validez de los instrumentos	17
Tabla 4. Resumen de procesamiento de casos	18
Tabla 5. Alfa de Cronbach	18
Tabla 6. Plan de salario emocional	21
Tabla 7. Desarrollo Profesional y Relacional	21
Tabla 8. Conciliación Familiar y Personal	22
Tabla 9. Compensación Psicológica	22
Tabla 10. Compromiso Organizacional.....	23
Tabla 11. Compromiso Afectivo.....	23
Tabla 12. Compromiso de Continuidad.....	24
Tabla 13. Compromiso Normativo	24
Tabla 14. Análisis inferencial	25
Tabla 15. Correlación entre la variable Plan de Salario Emocional y Compromiso Organizacional	26
Tabla 16. Correlación entre Desarrollo Profesional Relacional y el Compromiso Organizacional	27
Tabla 17. Correlación entre Conciliación Familiar y Personal y el Compromiso Organizacional	28
Tabla 18. Correlación entre la Compensación Psicológica y el Compromiso Organizacional	29

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo medir el grado de relación entre el plan de salario emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022. El tipo de investigación fue de tipo aplicada, de diseño no Experimental transversal – correlacional. Asimismo el recojo de información es mediante la técnica encuesta y teniendo como instrumento el cuestionario de tipo escala Likert , para la población se tomó a los 8 colaboradores de la empresa. Se obtuvo como resultado Sí existe una relación significativa entre el Plan de Salario Emocional y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022, con una la correlación de Pearson tenemos un 0.813, donde consideramos una correlación significativa.

Palabras clave : Salario Emocional, Compromiso Organizacional, Plan

Abstract

The objective of this research was to measure the degree of relationship between the emotional salary plan and the organizational commitment in the collaborators of the company Agrobien SAC.2022. The type of research was applied, non-experimental cross-correlational design. Likewise, the collection of information is through the survey technique and having as an instrument the questionnaire of the Likert scale type, for the population the 8 collaborators of the company were taken. The result was obtained if there is a significant relationship between the Emotional Salary Plan and the Organizational Commitment in the collaborators of the company Agrobien SAC.2022, with a Pearson correlation we have a 0.813, where we consider a significant correlation.

Keywords: Emotional Salary, Organizational Commitment, Plan

I. INTRODUCCIÓN

Para comprender uno de los cambios más resaltantes dentro del mundo laboral, es necesario hablar del elemento más importante en una organización, su personal. Desde inicios del siglo XXI, la relevancia de este concepto ha sido cada vez más notoria por lo que hacemos referencia al denominado “salario emocional” cuya definición en simples términos sería facilitar a los empleados otros beneficios adicionales a los económicos que logren generar comodidad dentro de la organización (Egea, 2021). Para aquellas instituciones cuyo objetivo es mantenerse competitivas dentro del mercado, deben buscar la retención de los mejores colaboradores pensando en los intereses de ambos. Los colaboradores esperan conseguir su bienestar y la empresa generar rentabilidad, todo esto mediante el arduo trabajo diario (Rojas, 2020).

En el informe presentado sobre las Tendencias Globales del Compromiso en los empleados en América Latina durante el año 2015, se menciona que esta región mantiene el 72% de compromiso en los últimos cinco años por parte de los empleados quien ha visto una mejoría superior a la de las otras regiones siendo uno de los movimientos más positivos en la dimensión de Gestión de Desempeño y Empoderamiento/ Autonomía, las cuales incrementaron seis puntos significativamente relevantes (Hewitt, 2016). Todo lo anterior es considerado como causas de lo que ofrece las organizaciones tales como las opciones brindadas de desarrollo y capacitación, así como el nuevo tipo de liderazgo en la gerencia, la remuneración y el compromiso organizacional.

Analizando los datos obtenidos y antes mencionados podemos afirmar que en los últimos años uno de los aspectos más importantes es analizar el grado de involucramiento que posee el empleado ya sea emocional o intelectual. En este sentido podemos decir que las empresas deben asumir el reto de generar una conexión más allá de lo laboral con sus colaboradores.

Dentro de este contexto, expresamos parte de la realidad de la persona jurídica denominada Agrobien SAC que cuenta con 08 trabajadores donde desde inicios del año 2020 se ha notado un cambio de actitud significativo en los colaboradores

incluyendo disminución en su ritmo de trabajo, la falta de interés al momento de desarrollar una actividad encargada, una actitud de fácil distracción; llegando a la necesidad de imponer mayor presión y control para que las acciones se puedan realizar y se logren las metas establecidas, esto genera una tensión notable y malestar en el ambiente laboral. En lo explicado anteriormente se puede deducir la falta de compromiso laboral presente en la organización, por lo que se busca conocer el grado de relación del plan de salario emocional que permita fortalecer el compromiso organizacional y se pueda revertir la situación.

Por lo tanto, como resultado de la existencia de la problemática antes mencionada se plantea lo siguiente ¿Cuál es la relación del plan de salario emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022?. En cuanto a los problemas específicos tenemos ¿Cómo se relaciona el desarrollo profesional y relacional con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022?, ¿Cómo se relaciona la conciliación familiar y personal con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022?, ¿Cómo se relaciona la Compensación Psicológica con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022?

La justificación de este trabajo es mediante los siguientes puntos de vista: A nivel teórico esta investigación está orientada a la definición de las variables en estudio, mediante las diversas aportaciones propias y las teorías empleadas que nos van a permitir generar nuevos conocimientos sobre las distintas dimensiones del compromiso organizacional y su relación con un plan de salario emocional. Con respecto a lo práctico estarán basados en el análisis a los resultados que se obtengan del estudio que nos permitirá medir el grado de relación entre las variables en estudio que busquen mejorar la relación empresa – colaborador de la población en estudio. A nivel metodológico, los instrumentos que se usarán para la recolección de datos serán presentadas con el aval de profesionales en la materia que asegurarán la confiabilidad de estos. Por último, a nivel social este estudio es relevante porque la población en estudio será beneficiada en la nueva relación con la organización.

De ahí la determinación de nuestro objetivo general: Medir el grado de relación entre el plan de salario emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022; el cual lograremos mediante los siguientes objetivos específicos: Establecer la relación entre el desarrollo profesional y relacional con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022, Establecer la relación entre la conciliación familiar y personal con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022, Establecer la relación entre la Compensación Psicológica con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022

Finalmente se plantea como hipótesis general: Existe una relación significativa entre el plan de salario emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022, dentro de las específicas tenemos H1: Existe una relación significativa entre el desarrollo profesional y relacional con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022. H2: Existe una relación significativa entre la conciliación familiar y personal con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022. H3: Existe una relación significativa entre la Compensación Psicológica con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se busca exponer las investigaciones que se ha realizado en los ámbitos posibles tanto internacional, nacional, local

En el ámbito internacional, tenemos a Chóez y Vélez (2021) quienes en su trabajo de investigación realizada en la provincia de Manabí, Ecuador; el cual tiene como objetivo el análisis de la motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en la escuela de conducción Sportmancar, cuyo estudio es descriptivo explicativo de diseño no experimental que hacen una recolección de información mediante la técnica del cuestionario. Obteniendo como resultado la afirmación de la importancia del compromiso organizacional como herramienta de gran relevancia para el éxito de las organizaciones, y haciendo la recomendación de que se debe garantizar al colaborador un estado de motivación alto con fines institucionales para generar e incentivar el sentimiento de compromiso colaborador – organización.

Del mismo modo, los autores Salvador et al. (2021) realizaron un artículo cuyo objetivo fue diseñar un instrumento para poder medir el salario emocional. El tipo de estudio aplicado es de enfoque cuantitativo, con un tipo de diseño no experimental y transversal. Un aspecto importante a destacar es la caracterización que usaron para el estudio de la variable basándose en la edad, el género, los años de antigüedad en la organización. Se concluye en la reafirmación acerca de la inserción del salario emocional, aplicando estrategias que brinden atención a la fuerza laboral de forma personalizada, en base a sus emociones del ámbito laboral ante la presencia del COVID-19. Es de vital importancia mencionar que se creó un instrumento en base a cuatro actividades para validar el instrumento, siendo la primera la validación del contenido mediante las definiciones operacionales y conceptuales, la segunda y tercera fueron la validación y cálculo para obtener la fiabilidad del instrumento; el último de los pasos fue la aplicación del instrumento en la muestra ya seleccionada.

Como señala Prieto et al. (2018) en su artículo que tiene como objetivo desarrollar un modelo de gestión del compromiso organizacional en las distintas preparatorias públicas y privadas en el Departamento de Educación Media Superior de

Chihuahua. El estudio de esta investigación fue transversal correlacional y no experimental; destacar también la muestra usada, la cual estaba compuesta por 618 colaboradores de un total de 174 preparatorias a quienes se les aplicó una encuesta. Los resultados obtenidos muestran un fuerte compromiso organizacional en dos dimensiones específicamente afectiva y normativa; los autores recomiendan el diseño de estrategias para el incremento del compromiso calculado, mediante los bonos económicos, premios y otros que impacten directamente con las finanzas del colaborador.

Desde el punto de vista de Ávila (2021) expresado en la tesis con el objetivo general de determinar los efectos del Salario Emocional en la Satisfacción Laboral dentro de la empresa ya mencionada. El diseño de investigación fue empírico – analítico, de investigación no experimental transversal para ello se utilizó el método cualitativo, se realizó la aplicación de dos cuestionarios a una muestra de 80 servidores públicos; cuyos resultados revelan la significativa relación que existe entre el Salario Emocional y la Satisfacción Laboral. Dentro de los resultados obtenidos se destaca que la satisfacción laboral es superior en los colaboradores menor a 10 años de labores en la institución.

El último antecedente internacional a citar es el realizado por Caro (2016) en Colombia, quien en su proyecto realizado tuvo como finalidad realizar un acercamiento a conceptualizar el salario emocional mediante la medición de su efectividad de las políticas que buscan generar el bienestar laboral. En su diseño de aplicación fue cualitativo, análisis descriptivo, en una muestra de un total de 10 compañías en Colombia. Frente a ello se realizó a cabo la búsqueda de documentación que permita establecer un panorama en donde se recomienda implementar las políticas necesarias de salario emocional en las organizaciones y procurar la profundización en la aplicación del concepto.

Como señala Agreda y Monsalva (2020) en su proyecto de investigación desarrollado con la finalidad de proponer distintas estrategias del salario emocional que mejoren el compromiso organizacional de los colaboradores de la organización, el tipo de investigación es proyectiva con el diseño de estudio triangulo concurrente. La muestra estuvo definida por 30 de los colaboradores, mediante el uso de la técnica de la encuesta. Se llegó a la conclusión que existe un nivel medio de la

aplicación del salario emocional recomendando el trabajo en las dimensiones del desarrollo profesional, lograr el equilibrio entre la conciliación familiar y personal. En cuanto a la variable del compromiso organizacional mencionan que es igual nivel medio, afirma una deficiencia en el compromiso efectivo y posibles mejoras en el compromiso de continuación y normativo.

Por otro lado, Terán y Pezo (2021) en su proyecto de tesis busca comprobar la correlación entre el compromiso organizacional y la actitud que se presente frente al cambio de personal, su estilo está basado en un enfoque cuantitativo, de nivel descriptiva y correlacional y de diseño no experimental. Aplicado en una muestra de 85 colaboradores. Dentro de sus conclusiones cabe resaltar la existencia de un resultado positivo donde el 66% consideran estar de acuerdo con el vínculo empresa – colaborador esto debido a que los trabajadores tienen como mínimo tres años de antigüedad y de alguna forma se han comprometido con los ideales organizacionales; otra de las conclusiones importantes es la referente a la dimensión afectiva donde indican que solo el 44% de los colaboradores no sienten un vínculo de apego, es decir ellos se sienten comprometidos por qué necesitan y no porque sientan que deben hacerlo.

En el siguiente trabajo universitario escrito por Misagel (2021) tiene como objetivo determinar si existe alguna relación entre el salario emocional y la retención del talento humano. Con un tipo de investigación cuantitativa, con diseño de investigación no experimental y de variables correlacionales. En donde se llegó a la conclusión positiva mencionando que la tasa de rotación a disminuido de 7% a 5% en el último semestre durante el estudio, esto en base a la gestión que se realizó en cuanto a flexibilidad de horarios, opciones de trabajo remoto, reconocimiento por los distintos logros en la organización. Todo dentro de los parámetros establecidos.

Teniendo en cuenta a Barron (2020) según lo expresado en su tesis de pregrado, cuyo objetivo fue determinar la existencia de una relación directa entre el salario emocional y la retención del personal en la empresa vitivinícolas de Pisco – Ica, el diseño de investigación fue descriptivo correlacional, con una muestra de 110 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta con 61 preguntas. Los resultados obtenidos fueron que existe una relación directamente entre ambas variables basándose al resultado de (Coef. Spearman = 0.799 y pvalor = 0.00 < 0.01)

En el último trabajo de investigación tomado como antecedente Valro et al. (2021) se realizó con el fin de poder determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los profesores de Espinar en Cusco. Se realizó en un enfoque cuantitativo en un diseño correlacional explicativo y de tipo no experimental en donde se trabajó con una población de diecinueve docentes pertenecientes a la IES Túpac Amaru, Espinar. Entre las conclusiones más destacadas se encuentra donde menciona que existe un alto nivel de cultura organizacional, el cual está caracterizado por el excelente ambiente laboral que existe entre todos los miembros de la institución y por la forma en la que afrontan los problemas.

En referencia a las teorías relacionadas al salario emocional tenemos a Caro (2016) quien afirma que este concepto es una serie de prestación y distintos beneficios por parte de la organización para con el colaborador que va más allá de los que estipulan los beneficios de ley, menciona que uno de los fines de esta variable es lograr climas laborales que permitan el bienestar del colaborador y también evitar los grandes factores de riesgo entre los cuales se puede mencionar a la alta rotación del personal y la falta de identificación con las metas y la cultura organizacional de la empresa. El autor hace mención a las recomendaciones que van a permitir la implementación del salario emocional basadas en la formación en valores organizacionales, actividades con formación en liderazgo; y también en el desarrollo de actividades culturales, la conciliación laboral y personal, así como la flexibilidad laboral, las licencias y permisos extendidos.

Con el refrán de “no todo se compra con dinero”, surge la definición hecha por Aparicio (2017) quien considera que este concepto se refiere a todo aquello que el trabajador recibe de la empresa pero que no es necesariamente económico, esto es porque el ser humano tiene otras necesidades como el bienestar en el trabajo, la calidad de vida; y otros conceptos que se han convertido en algunos de los retos claves para el liderazgo actual.

En un contexto empresarial Minchán (2017) afirma que el salario emocional tiene un impacto directo en el colaborador como profesional, esto indica la importancia de la implementación del tema por lo que hay que tener en cuenta el tipo de compensaciones y también el ambiente de trabajo que se ofrece al personal; cabe

destacar la recomendación de la aplicación de beneficios que puedan ser tomados y enfrentados con los instrumentos académico profesionales para generar una mejoría en la gestión del talento humano en el nivel institucional. Finalmente los autores definen el salario emocional como el conjunto de factores y satisfactores que permitan lograr un bienestar en el colaborador que generando un desarrollo en todos los ámbitos de su vida.

Frente a ello, se tendrá en cuenta tres dimensiones que se mencionarán a continuación y se describirá cada una de ellas; la primera dimensión en estudio es *Desarrollo Profesional y Relacional*, en esta primera parte se encuentran todas las oportunidades que le son brindadas al colaborador para que pueda generar un crecimiento tanto personal como profesional, nos mostrará también la situación futura del colaborador en la organización en base a las opciones que este pueda acceder. Para Gómez (2011) los indicadores de evaluación serán formación continua, coaching y plan de carrera.

Según Sosa et al. (2017) la formación continua es una estrategia clave usada para mantener una ventaja competitiva, que desarrolla, potencia y muestra las competencias de cada uno de los colaboradores y del conjunto en general de Recursos Humanos que forman parte de la organización, quienes deben responder a las necesidades de la organización y a los intereses de los trabajadores. *El coaching* para (Asociación Española de Coaching [ASESCO], 2018) es un proceso en el que el profesional acompaña a su colaborador en la ejecución de objetivos tanto personales como profesionales mediante una serie de herramientas destacando entre estas el autoconocimiento que permita la búsqueda de soluciones propias. Un *Plan de carrera* para Sepúlveda (2020) considera que existe una minimización de costos y tiempo requeridos para la capacitación de un personal, y también menciona que elaborar líneas de carrera en la organización influyen en los colaboradores en cuanto a su percepción de felicidad y satisfacción frente al trabajo que desarrollan.

La segunda dimensión por describir es la *Conciliación Familiar y Personal*, la cual genera la sensación de calma y orden en las actividades para con la familia; los indicadores definidos para evaluar esta dimensión son: flexibilidad laboral y oportunidades de recreación. El primer indicador *Flexibilidad laboral* es considerada

como una de las tendencias en el mercado laboral, la cual está siendo vista como una alternativa para mejorar la productividad adicional a esto (Ludeña, 2019) que este indicador es una de las estrategias más importantes para poder disminuir el desempleo en el mercado laboral. El segundo indicador *Oportunidades de recreación* lo podemos definir como salir de la rutina diaria de un individuo que viene realizando actividades laborales, como señala Cabezas et al. (2019) la recreación es un antídoto para lidiar con las dificultades de la vida diaria, el cual corresponde a la búsqueda de actividades individuales o familiares que generen un beneficio en la salud física y mental, es a la vez un tratamiento terapéutico que genera motivación para enfrentar con fuerza el porvenir.

En cuanto a la tercera y última dimensión *Compensación Psicológica* es aquel que genera un sentimiento de utilidad, autonomía y sentido de reconocimiento como persona e identificación con la empresa. Dentro de esta última dimensión se evaluarán tres indicadores los retos profesionales, reconocimientos y la autonomía.

Los *retos profesionales* son considerados según Agreda y Manosalva (2020) como la capacidad del profesional que le da el colaborador de poder superar sus propias expectativas profesionales, ya sea por asumir nuevos retos laborales y superar las competencias adquiridas en el desarrollo de sus actividades profesionales. Según Alfonso y Valencia (2018) el *reconocimiento* mediante las prácticas sociales desarrolladas en la organización permiten que el individuo aprecie ciertas acciones que generen valor a su funcionalidad y a su aporte para alcanzar los objetivos finales grupales que son considerados importantes. El último indicador es la *autonomía*, tal como lo menciona (Álvarez, 2015) esta es una capacidad que poseen las personas y les permite evaluar, calibrar y asignar un orden a sus prioridades; adicionando la disponibilidad para poder tomar una decisión por cuenta propia sea cual sea el contexto en el que este se encuentre.

En cuanto a las teorías del compromiso organizacional según Peña et al. (2016) las empresas deben cuidar esta misma mediante el clima organizacional difundiendo para que así se tenga un interés por parte de los trabajadores y poder lograr el éxito de la organización; debido a que el principal motivo para que una empresa sea exitosa, es teniendo un capital humano motivado para que así pueda ir alcanzando sus objetivos y metas que se han propuesto.

Así mismo Alejandro et al. (2015) nos dice que el compromiso es el éxito de una organización ya que es el grado en que un empleado se identifica, por esto las organizaciones están tomando más importancia a su capital humano, teniendo buenas condiciones en las que laboran los individuos permitiendo generar el compromiso y sentimiento de permanencia de esto depende la efectividad con la que se van a desenvolver dentro de la organización y fuera las organizaciones. Esto se debe a que hoy en día las empresas buscan estar de acuerdo a lo que la sociedad les exige. Sin embargo en Perú se está logrando todo lo contrario debido a que se están haciendo contratos a plazo determinado e indeterminados y la terciarización generando inestabilidad e inseguridad en cualquier tipo de organización.

En el estudio realizado por Perak (2016) menciona que el compromiso organizacional es el estado o proceso psicológico en la cual el colaborador se siente identificado con la organización tanto en sus metas como en otros aspectos que estén involucrados directamente con esta, de tal manera tiene una responsabilidad mayor debido a que busca el bien de la organización y el propio. Es por ello, que los siguientes autores proponen un modelo de compromiso organizacional de 3 componentes: *Compromiso afectivo*, *compromiso de continuación* y *compromiso normativo* los cuales serán considerados las dimensiones para el desarrollo de esta variable.

En la descripción de la dimensión *compromiso afectivo* para (Loli et al., 2015) es aquel que describe un compromiso más allá de lo laboral que el colaborador desarrolla hacia la organización, donde el individuo se identifica con la misma y hace que este se involucre de manera emocional haciendo propio los objetivos empresariales, generando en ellos la necesidad de seguir perteneciendo a la empresa. En los indicadores de evaluación serán *la identificación con la organización* y *el involucramiento con la organización*.

La segunda dimensión es el *compromiso de continuidad* para (Ávila y Pascual, 2020) es aquel donde el colaborador percibe que es necesario permanecer en la empresa, esta tendencia se basa en que los empleados consideran que tienen inversiones muy fuertes de tiempo y esfuerzo desarrollado y en el caso de retirarse de la organización implicaría costos financieros, adicionándole la presencia de la

incertidumbre psicológica que se genera al no poder encontrar otro empleo con la misma facilidad. Los indicadores de evaluación para esta dimensión será *la percepción de las alternativas y la inversión en la organización*.

La tercera y última dimensión *compromiso normativo* para (Baez et al., 2018) es aquel que genera en el colaborador un compromiso al grado de que se siente obligado moralmente de pertenecer y de permanecer en la organización, cabe señalar que en ellos se encuentra la creencia de lealtad o de un sentido moral por todo lo que sienten que le deben a la empresa y a los que trabajan en ella, entre estos destacan las prestaciones a la capacitación, y beneficios económicos. Ellos sienten que mientras no se haya cubierto la deuda, deben seguir permaneciendo en la organización como una retribución. Los indicadores que se usarán son *la lealtad y el sentimiento de obligación*.

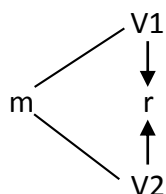
III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: El presente estudio se desarrolló en un tipo de investigación aplicada porque se buscó conocer el estímulo que generó la variable salario emocional (variable independiente) en el Compromiso Organizacional (variable dependiente).

Por otro lado, la investigación aplicada busca que el conocimiento se obtenga de manera inmediata, después de la aplicación del estímulo, además que esta investigación planteó encontrar la solución a un problema práctico desarrollado en un día cotidiano y del entorno (Muñoz, 2016).

Diseño de Investigación: El diseño que se aplicó es no Experimental transversal – correlacional, (Hernández, 2018) describe las relaciones que existe entre dos o más variables en un determinado momento; adicionando también que no existió algún tipo de manipulación en las variables que se usaron en la investigación. En este sentido, el diagrama de este diseño sería:



Donde:

m : AGROBIEN

V.1 : Salario Emocional

V.2 : Compromiso Organizacional

r : Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Salario Emocional

Definición conceptual: Para Rubio et al. (2020) el salario emocional es definido como un concepto compuesto por elementos extrínsecos e intrínsecos presentes en el trabajo que generan emociones, las cuales desde

la perspectiva de los colaboradores esperan que sean reconocidas en cada una de las experiencias vividas en el mundo laboral

Definición operacional: La evaluación de la variable salario emocional fue con la técnica de la encuesta para la cual se utilizó como instrumento un cuestionario en escala ordinal.

Dimensiones: Las dimensiones de esta variable son desarrollo profesional y relacional, conciliación familiar y personal y compensación psicológica.

Indicadores: Los indicadores de esta variable son los siguientes: formación continua, coaching, plan de carrera, flexibilidad laboral, oportunidad de recreación, retos profesionales, reconocimiento y autonomía.

Escala de medición: Se utilizó una escala de tipo ordinal debido a que se le otorgó la clasificación y orden necesarios a los datos presentados en el cuestionario.

Variable 2: compromiso organizacional

Definición conceptual: Para Coronado et al. (2020) este concepto se considera como un vínculo existente entre la organización y los trabajadores que puede ir incrementando con el paso del tiempo, y que además resulta atractivo desde el punto de vista del colaborador pues le genera una estabilidad laboral, representando una ventaja para ambas economías.

Definición operacional: La variable compromiso organizacional fue evaluada mediante la técnica de la encuesta para la cual se utilizó como instrumento un cuestionario en escala ordinal.

Dimensiones: Las dimensiones de esta variable son compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Indicadores: Los indicadores de esta variable son los siguientes: identificación con la organización, involucramiento con la organización, percepción de las alternativas, inversión en la organización, la lealtad, sentimiento de obligación.

Escala de medición: Se utilizó una escala de tipo ordinal debido a que se le otorgó la clasificación y orden necesarios a los datos presentados en el cuestionario.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Hernández (2018) la población es definida como el total de las unidades que serán estudiadas, las cuales contienen las características necesarias para la realización del estudio; esta población pueden ser personas, objetos, algunos hechos o fenómenos. En este sentido, gracias a la información brindada por la empresa Grupo Agrobien SAC obtuvimos que la organización tiene 08 colaboradores quienes nos ayudaron con los instrumentos de recolección.

Criterios de Inclusión: Se incluyó en la muestra a los colaboradores de la empresa Grupo Agrobien SAC entre hombres y mujeres que vienen trabajando en tiempo completo en la organización.

Criterios de Exclusión: No se tuvo en cuenta a los colaboradores que desempeñan funciones temporales ya que ellos no tienen una convivencia en la organización. También, se excluyó a los colaboradores de la sucursal de Piura ya que esta recién se abrió.

3.3.2. Muestra

Para Ñaupas et al. (2018) la forma más correcta para definir a la muestra es como una porción de la población en donde se pueden mostrar todas las características necesarias para la investigación, esta fracción representativa permite la generalización de los resultados obtenidos. El tipo de muestra de la investigación es muestra censal donde todas las unidades en estudio fueron consideradas como muestra.

Se consideró a los colaboradores de todas las áreas existentes en la organización pertenecientes a las sucursales de la ciudad de Jaén y San Ignacio, quienes tienen un mayor tiempo desempeñando labores en la organización. La muestra está conformada de la siguiente manera:

Tabla 1. Muestra

Sucursal	Colaboradores	Total
Jaén	06	08
San Ignacio	02	

Fuente: Elaboración propia

3.3.3. Muestreo: Se trabajó bajo el criterio de un muestreo aleatorio no probabilístico por conveniencia, que según (Otzen y Mnaterola, 2017) permite seleccionar los casos accesibles que acepten ser incluidos, esto se fundamenta en la proximidad que se tiene entre los sujetos y el investigador.

3.3.4. Unidad de análisis: Se llevó a cabo en los colaboradores que tiene como mínimo un año de contrato laboral.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernandez y Duana (2020) las técnicas es un conjunto de procedimientos y reglas las cuales permiten a los investigadores a recolectar y registrar la información para establecer la relación que se tiene con el sujeto u objeto, para así poder dar respuesta a la pregunta de la investigación. Por lo que en este proyecto se utilizó la técnica de la encuesta, la cual se define según (Arias, 2020) como una técnica que se realiza mediante el instrumento denominado cuestionario, está dirigido a las personas que van a participar, teniendo como propósito que el encuestado brinde la información.

Para facilitar el proceso se utilizó como instrumento el cuestionario que según (Hernández et al., 2010) es definido como un conjunto de preguntas de una o más variables que se van a medir las cuales deben tener relación con el planteamiento del problema e hipótesis, siendo el contenido de las preguntas variadas las cuales son preguntas cerradas y abiertas.

Tabla 2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta	Cuestionario	Variables de estudio	los colaboradores de la empresa Grupo Agrobien SAC
-----------------	---------------------	-----------------------------	---

Fuente: Elaboración propia

Para la evaluación del instrumento se usó la escala Likert Cuestionario elaborado en escala de likert con cinco alternativas de respuesta (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo; el cual es un grupo de ítems presentados ya sea en forma de afirmaciones o juicios mediante los cuales se pide la reacción de los participantes, esto quiere decir que se presenta cada afirmación solicitándole a la persona que pueda responder eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala, asignándole un valor numérico (Matas, 2018).

Se usó como instrumento un cuestionario que estuvo conformado en una primera parte por 24 ítems de la variable del salario emocional en las cuales se desarrolló tres preguntas por cada indicador de una determinada dimensión; de la misma forma la variable compromiso organizacional tiene 18 ítems en donde se desarrolló dos preguntas por cada indicador correspondiente. Cada una de las interrogantes están escritas de manera clara y simple para que se pueda comprender fácilmente las preguntas y así

Validez

La validez de los instrumentos se realizó mediante la presentación de las definiciones tanto conceptual como operacional de las variables, los objetivos de la investigación, las dimensiones de cada variable y de estas sus indicadores. Con respecto a la validación, este se obtuvo mediante el riguroso juicio de expertos quienes revisaron cada una de las fases del proceso de investigación, a fin de garantizar la calidad de los instrumentos. El número de expertos que fueron partícipes de la validación fue 03, considerando su experiencia y conocimiento en la materia de estudio. Ellos emitieron una valoración sobre su apreciación a los dos cuestionarios, los

cuales hacen un promedio de manera individual de 4.85 que es igual al 97% de acuerdo a los jueces; lo cual indica que los instrumentos son válidos para su aplicación.

Tabla 3. Validez de los instrumentos

N°	Nombres del experto	Puntuación obtenida	Grado académico	Especialidad
1	Castillo Salazar	4.8	Doctor	Gestión
	Regner Nicolás	4.7		Pública y
2	Espinoza Bazán	4.8	Magister	Gubernabilidad
	Betty Liliana	4.9		Administración
3	Guadalupe	4.9	Magister	de empresas
	Malca Rosmery	4.8		Administración
	Orfilia			de negocios

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

La medida de confiabilidad se realizó mediante el alfa de Cronbach, el mismo que asume los ítems que están altamente correlacionados entre sí. Cada enunciado se plante en forma interrogativa y el valor más alto estuvo en la derecha (Totalmente de acuerdo) y el valor más bajo a la izquierda (Totalmente en desacuerdo).

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia

La confiabilidad obtenida es de 0.881 mayor al 0,7; por tanto, se indica que los resultados son valores confiables indicando que existe una fuerte confiabilidad en todos los enunciados del cuestionario. Por lo que se afirma que el contenido y criterio utilizado mostró resultados favorables y se pudo proceder al levantamiento de la información.

Tabla 4. Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	8	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	8	100.0

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

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Alfa de Cronbach

Estadísticas de Fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.881	0.902	42

Fuente: Programa SPSS 25

3.5. Procedimientos

En un primer lugar se le hizo llegar una carta de presentación dirigida al gerente general de la empresa Grupo Agrobien SAC para solicitar la autorización para poder aplicar las distintas herramientas para el desarrollo del trabajo. En el transcurso de la misma semana, llegó la respuesta afirmativa por parte del representante de la organización. A continuación se procedió a realizar los instrumentos de evaluación y a ser validado por juicio de los expertos, el cuestionario se realizó en formato Google Forms, para un mejor acceso. Una vez identificado a los colaboradores, se llevó a cabo el proceso de aplicación del instrumento; el cual se hizo en el transcurso de

dos días por motivos laborales. Cuando ya se recolectó la información se procedió a ingresar los datos al software SPSS 25, para el análisis respectivo. Como resultado final se obtuvieron las tablas y figuras.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recolectados en el proceso de la encuesta fueron ingresados, procesados a través del programa Excel 2016 para luego ser sistematizados y analizados mediante el programa estadístico SPSS 25. Se hizo uso de la estadística descriptiva el cual representa los resultados en frecuencias y porcentajes.

Del mismo modo, los resultados que se obtuvieron se realizaron mediante cuadros y tablas estadísticas, con el objetivo de generar una manera más práctica para expresar las características de la muestra de estudios.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación fue realizada en base a la ética, la cual (Prado, 2016) es considerada como la conducta que el hombre tiene frente a la responsabilidad que él posee con su entorno, es decir, actuar de la forma correcta creada por sí mismo; se ha cumplido con los principales lineamientos éticos y jurídicos tales como los derechos de autor, confidencialidad de la información por este motivo se aplicó las normas APA teniendo como objetivo que se puedan redactar los documentos y textos debidamente citados con su autor correspondiente, es por ello que esta investigación es de total veracidad y honestidad. Se cumplió con los principios éticos de la investigación con el fin de generar un trabajo que permita ser la base para las futuras investigaciones; así mismo la información que fue adquirida se utilizará únicamente para uso académico respetando la privacidad de los encuestados.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

Cuadro Sociodemográfico de la muestra

Ítems	Indicador	N°	%
Género	Masculino	5	62.5%
	Femenino	3	37.5%
Edad	Entre 19 a 36 años	6	75%
	Entre 37 a 60 años	2	25%
Tiempo Trabajando	Entre 1 a 5 años	2	25%
	Entre 6 a 10 años	2	25%
	Entre 11 a 15 años	4	50%
Grado De Instrucción	Técnico	2	25%
	Universitario	6	75%
Estado Civil	Soltero/a	3	37.5%
	Casado/a	2	25%
	Conviviente	3	37.5%
Cargo	Gerente General	1	12.5%
	Subgerente de Comercialización	1	12.5%
	Encargado de ventas y Almacén	1	12.5%
	Asistente de ventas	1	12.5%
	Asesor técnico	2	25%
	Encargado de Área Contable	1	12.5%
	Asistente de Gerencia	1	12.5%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos de los trabajadores de Agrobien SAC fueron: el 62.5% de los colaboradores son del género masculino y el 37.5% del género femenino. Por otro lado, el 75% de personas tienen entre 19 y 36 años de edad y el 25% entre los 37 y 60 años de edad. El 25% de las personas vienen laborando entre 1 a 5 años, el 25% de las personas vienen laborando entre los 6 a 10 años y finalmente, el 50% de las personas vienen laborando entre los 11 y 15 años en la empresa. El 25% de las personas tienen grado de instrucción a nivel técnico y el 75% de personas tienen un grado de instrucción a nivel universitaria. Del mismo modo, el 37.5% de las personas están solteras, el 25% de las personas

son casadas y el 37.5% de las personas son convivientes. Finalmente, de acuerdo a los cargos que tienen tenemos que el 12.5% en el cargo de gerente general, el 12.5% en el cargo de subgerente de comercialización, el 12.5% en el cargo de encargado de ventas y almacén, en 25% en el cargo de asesor técnico, el 12.5% en el cargo de encargado del área contable y finalmente el 12.5% en el cargo de asistente de gerencia.

Tabulación en Spss25

Tabla 6. Plan de salario emocional

Variable 1: Plan de Salario Emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	25.0	25.0	25.0
	Alto	6	75.0	75.0	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: podemos observar que en la variable 1 que es Plan de Salario Emocional, en la agrupación de datos realizada nos muestra que el 25% marcaron regular y el 75% marcaron alto, por lo que podemos deducir que es Plan de Salario Emocional está en óptimas condiciones.

Tabla 7. Desarrollo Profesional y Relacional

Dimensión 1: Desarrollo Profesional y Relacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	25.0	25.0	25.0
	Alto	6	75.0	75.0	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como primera dimensión el Desarrollo Profesional y Relacional tiene como 25% en la escala regular, como 75% en la escala de alto; esto hace referencia a que en Agrobien SAC existen oportunidades para que el colaborador

se desarrolle como profesional y como personal, pero no son del todo consideradas por ellos.

Tabla 8. Conciliación Familiar y Personal

Dimensión 2: Conciliación Familiar y Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	7	87.5	87.5	87.5
	Alto	1	12.5	12.5	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la siguiente interpretación para la dimensión de Conciliación Familiar y Personal existe un porcentaje de 87.5 % en la escala de regular y 12.5% en la escala alto lo que significa para los colaboradores de Agrobien SAC la sensación de orden y calma entre sus actividades laboral y familiares no tiene la relación esperada en este momento.

Tabla 9. Compensación Psicológica

Dimensión 3: Compensación Psicológica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	8	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El porcentaje válido para esta dimensión es de 100%, esto significa que la Compensación Psicológica es considerablemente buena en Agrobien SAC por las actividades y funciones que los colaboradores desarrollan en su vida laboral diaria.

Tabla 10. Compromiso Organizacional**Variable 2: Compromiso Organizacional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	37.5	37.5	37.5
	Alto	5	62.5	62.5	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la segunda variable en estudio el Compromiso Organizacional, tenemos el porcentaje válido de 37.5% en la escala regular, 62.5%, lo cual significa que el vínculo existente entre colaborador – empresa se encuentra en un punto medio a inferior afectando al involucramiento de los colaboradores en Agrobien SAC.

Tabla 11. Compromiso Afectivo**Dimensión 1: Compromiso Afectivo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	12.5	12.5	12.5
	Alto	7	87.5	87.5	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: la dimensión de compromiso efectivo tiene un 12.5% en el nivel regular, un 87.5% en el nivel alto, donde podemos deducir que en su mayoría los colaboradores de Agrobien SAC han logrado un involucramiento de manera emocional con los objetivos empresariales y un sentido de seguir perteneciendo a la misma.

Tabla 12. Compromiso de Continuidad**Dimensión 2: Compromiso de Continuidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	75.0	75.0	75.0
	Alto	2	25.0	25.0	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: Para esta dimensión se observan como porcentajes válidos un 75% en el nivel regular y un 25% en el nivel alto, lo que significa que los colaboradores perciben necesario permanecer en la empresa, sin embargo, consideran una buena opción el análisis de una nueva oferta laboral.

Tabla 13. Compromiso Normativo**Dimensión 3: Compromiso Normativo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	12.5	12.5	12.5
	Alto	7	87.5	87.5	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Para la dimensión de compromiso normativo, tenemos que un 12.5% en el nivel regular y un 87.5% en un nivel alto; donde podemos deducir que el colaborador tiene un alto grado de sentimiento de obligación con la organización, considerando tener una deuda que les falta retribuir.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 14. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov - Smirnov			Shapiro – Wilk		
	Estadístico	GL	Sig.	Estadístico	GL	Sig.
Plan de Salario Emocional	0.229	8	,200*	0.844	8	0.082
Compromiso Organizacional	0.202	8	,200*	0.902	8	0.300

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la cantidad de unidades de la muestra que son menores a 50, se utilizó la prueba de normalidad se Shapiro – wilk se obtuvieron como resultados que las variables de estudio tienen una significancia de ,082 para la variable Plan de Salario Emocional y de ,0300 para la variable de Compromiso Organizacional, ambas variables son superiores a 0.05 por lo que son considerados datos normales y se hará uso de la estadística paramétrica, en este caso Correlación de Pearson.

Hipótesis General

H: Existe una relación significativa entre el plan de salario emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022

Ho: No existe una relación significativa entre el plan de salario emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022

H1: Existe una relación significativa entre el plan de salario emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022

Reglas de decisión:

Significancia. ≥ 0.05 aceptación de la hipótesis nula.

Significancia. ≤ 0.05 aceptación de la hipótesis alterna.

Tabla 15. Correlación entre la variable Plan de Salario Emocional y Compromiso Organizacional

		Plan de Salario Emocional	Compromiso Organizacional
Plan de Salario Emocional	Correlación de Pearson	1	,813*
	Sig. (bilateral)		0.014
	N	8	8
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,813*	1
	Sig. (bilateral)	0.014	
	N	8	8

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En el desarrollo de la hipótesis general, se realizó el proces de datos en el programa SPSS 25. En el análisis de la tabla, se observa que el grado de significancia bilateral es igual a 0.014, el cual es menor al valor indicado en la regla de decisión (0.05); frente a ello se opta por aceptar la hipótesis alterna H1 y se rechaza la hipótesis nula Ho. A consecuencia de ello se puede concluir en la siguiente afirmación: sí existe una relación significativa entre el plan de salario emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022. En cuanto a la correlación de Pearson tenemos un 0.813, donde consideramos una correlación significativa.

Hipótesis Específica 1

H: Existe una relación significativa entre el desarrollo profesional y relacional con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022.

Ho: No existe una relación significativa entre el desarrollo profesional y relacional con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022.

H1: Existe una relación significativa entre el desarrollo profesional y relacional con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022.

Reglas de decisión:

Significancia. ≥ 0.05 aceptación la hipótesis nula.

Significancia. ≤ 0.05 aceptación de la hipótesis alterna.

Tabla 16. Correlación entre Desarrollo Profesional Relacional y el Compromiso Organizacional

		Desarrollo Profesional Relacional	Compromiso Organizacional
Desarrollo Profesional Relacional	Correlación de Pearson	1	0.553
	Sig. (bilateral)		0.155
	N	8	8
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	0.553	1
	Sig. (bilateral)	0.155	
	N	8	8

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como se observa en la tabla de datos, el grado de significancia bitalateral es de 0.155 el cual es mayor a 0.05 (regla de decisión) por lo que se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_1 . A razón de ello se concluye que No existe una relación significativa entre el desarrollo profesional y relacional con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022. En cuanto a la correlación de Pearson es de 0,553, se considera una correlación positiva media.

Hipótesis Específica 2

H: Existe una relación significativa entre la conciliación familiar y personal con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022.

H_0 : No existe una relación significativa entre la conciliación familiar y personal con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022.

H_1 : Existe una relación significativa entre la conciliación familiar y personal con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022.

Reglas de decisión:

Significancia. ≥ 0.05 aceptación la hipótesis nula.

Significancia. ≤ 0.05 aceptación de la hipótesis alterna.

Tabla 17. Correlación entre Conciliación Familiar y Personal y el Compromiso Organizacional

		Conciliación Familiar y Personal	Compromiso Organizacional
Conciliación Familiar Personal	Correlación de Pearson	1	0.227
	Sig. (bilateral)		0.589
	N	8	8
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	0.227	1
	Sig. (bilateral)	0.589	
	N	8	8

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla se muestra el grado de significancia bilateral es de 0.589, donde de acuerdo a la regla de decisión este valor es superior a 0.05, es decir se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_1 . Como resultado se tiene que No existe una relación significativa entre la conciliación familiar y personal con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022. En cuanto a la correlación de Pearson es de 0.227 significando una correlación positiva débil.

Hipótesis específica 3

H: Existe una relación significativa entre la Compensación Psicológica con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022.

H_0 : No existe una relación significativa entre la Compensación Psicológica con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022

H1: Existe una relación significativa entre la Compensación Psicológica con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022

Reglas de decisión:

Significancia. ≥ 0.05 aceptación la hipótesis nula.

Significancia. ≤ 0.05 aceptación de la hipótesis alterna.

Tabla 18. Correlación entre la Compensación Psicológica y el Compromiso Organizacional

		Compensación Psicológica	Compromiso Organizacional
Compensación Psicológica	Correlación de Pearson	1	,795*
	Sig. (bilateral)		0.018
	N	8	8
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,795*	1
	Sig. (bilateral)	0.018	
	N	8	8

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como se observa en la información presentada en la tabla anterior la significancia bilateral es igual a 0.018 que de acuerdo a la regla de decisión si el valor es menor a 0.05 se acepta la hipótesis alterna H1 y se rechaza la hipótesis nula Ho. En consecuencia se concluye que existe una relación significativa entre la Compensación Psicológica con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022. En cuanto a la correlación de Pearson es de 0,795 significando una correlacion significativa.

V. DISCUSIÓN

En referencia a los estudios realizados aceptamos la hipótesis alterna general que concluye que sí existe una relación entre el plan de salario emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022. En cuanto a la correlación de Pearson tenemos un 0.813, donde consideramos una correlación significativa.

Estos resultados guardan relación con los obtenidos por Ávila (2021) quienes argumentan que los trabajadores de EMAPAL EP gracias al reconocimiento obtenido se sienten satisfechos laboralmente y les gusta su trabajo; sin embargo, hay un grupo conformado por los empleados con más de 10 años de antigüedad quienes consideran que no existe posibilidad alguna de poder ser promovidos o ascendidos.

Los autores Caro (2016), lograron definir el salario emocional en el mismo sentido del trabajo de investigación; determinándolo como un panorama donde se busca el bienestar laboral del colaborador y en donde se recomienda la implementación de las políticas necesarias para que las organizaciones adapten el concepto en estudio en las empresas.

Investigaciones como la realizada por Terán y Pezo (2021) refuerzan los resultados obtenidos de la hipótesis planteada; quienes llegaron a la conclusión de que existe un resultado positivo en cuanto a la relación empresa – colaborador, donde los que tienen 3 años a más de antigüedad están más comprometidos con los ideales de la organización. Lo mencionado anteriormente hace referencia a un tipo de compromiso afectivo que ha permitido una identificación e involucramiento emocional con la organización (Loli et al., 2015)

Por otro lado, el trabajo mencionado anteriormente Terán y Pezo (2021) existe otra de sus conclusiones con gran relevancia para la presente investigación es la que indica que un aproximado del 50% no sienten un vínculo de apego, todo lo contrario consideran que su permanencia en la organización es por necesidad económica. Esto hace referencia a un tipo de compromiso de continuidad que según Ávila y Pascual (2020) esa tendencia

se basa en que el colaborador estima que su permanencia en una organización se debe principalmente a no encontrarse apto para una situación de incertidumbre que implicaría costos financieros y emocionales.

El salario emocional es el principal determinante de la retención del talento humano; dos autores asienten esta afirmación con resultados de sus investigaciones como es el primer caso de Misagel (2021) quien afirma que después de la aplicación de un plan de salario emocional la tasa de rotación de 7% a 5%, esto gracias a la gestión enfocada en flexibilidad de horarios, reconocimientos, entre otros parámetros establecidos en el plan. El segundo autor es Barron (2020) quien realizó una investigación correlacional donde en sus conclusiones indica que existe una relación directa entre el salario emocional y la retención del personal, esto según el resultado de (Coef. Spearman = 0.799 y pvalor = 0.00 < 0.01)

En cuanto a la situación que se percibe en la organización se puede mencionar que en el desarrollo de la primera dimensión Desarrollo Profesional y Relacional, destaca el coaching aplicado en la organización el cual es reconocido por la mayor parte de los colaboradores. Este resultado se puede afirmar en la definición hecha por ASESCO (2018) para quien es un proceso de acompañamiento profesional hacia un colaborador para lograr la ejecución de objetivos mediante el uso de herramientas como el autoconocimiento. El punto más débil en esta dimensión es la relacionada con el proceso de llevar a cabo una línea de carrera, y como menciona Sepúlveda (2020) la elaboración de estas líneas influyen en los colaboradores en cuanto a la percepción de felicidad y satisfacción que estos reflejen.

Uno de los aspectos más resaltantes positivamente en Agrobien SAC es la flexibilidad laboral el cual se ve reflejado en la facilidad que posee un colaborador para poder asistir algún tipo de evento personal e incluso existe la facilidad para poder realizar trabajo remoto si sus funciones lo permiten, que según Ludeña (2019) esta es uno de los indicadores en el mercado laboral que ha permitido disminuir el desempleo laboral y mejora la productividad considerablemente.

Del mismo modo, la compensación psicológica es la dimensión con mejores resultados obtenidos encontrándose en un nivel alto; esto se debe básicamente a que existe nuevos retos profesionales, reconocimientos y la autonomía adecuada para el desarrollo de funciones que según lo afirma (Álvarez , 2015) tener la capacidad de poder evaluar o asignar una orden genera un sentimiento de utilidad y autonomía que refleja en un reconocimiento como persona y como parte de la organización.

Uno de los aspectos que con mayor visibilidad en el compromiso afectivo es el hecho de que el colaborador se identifica con la organización porque sienten que ambos crecieron juntos, a esta postura se suma (Loli et al., 2015) quien considera que un compromiso de este tipo refuerza el involucramiento emocional con la organización. Del mismo modo, en el compromiso de continuidad, es acertado mencionar el 75% trabajan más de 6 años en la organización y adicionando que el 62.5% ya tienen un hogar; los colaboradores (Ávila y Pascual, 2020) consideran que tienen inversiones muy fuertes de tiempo y un posible abandono del puesto laboral implicaría costos financieros e inestabilidad familiar.

Para finalizar, el Compromiso Normativo una de las dimensiones con mayor promedio en la organización ya se puede afirmar que el colaborador tiene un alto grado de sentimiento de obligación y retribución a la empresa, esto en fundamento de (Baez et al., 2019) donde nos indica que estos sentimientos generar un sentimiento de lealtad que logra reternerlos aún en la organización pero que su desempeño se ve comprometido.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Sí existe una relación significativa entre el Plan de Salario Emocional y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022, con una correlación de Pearson tenemos un 0.813, donde consideramos una correlación significativa.
- 6.2.** No existe una relación significativa entre el Desarrollo Profesional y Relacional y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022 con una correlación de Pearson es de 0,553, se considera una correlación positiva media.
- 6.3.** No existe una relación significativa entre la Conciliación Familiar y Personal y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022, con una correlación de Pearson es de 0.227 significando una correlación positiva débil.
- 6.4.** Que existe una relación significativa entre la Compensación Psicológica y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022, con una correlación de Pearson es de 0,795 significando una correlación significativa.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** El término salario emocional es una tendencia que ha ido adquiriendo protagonismo con los años, por lo que es recomendable que el área administrativa adopte nuevos conocimientos en el tema que permitan desarrollar actividades y acciones motivacionales para que los colaboradores sigan desempeñando sus funciones.

- 7.2.** La empresa Agrobien SAC no puede brindar una línea de carrera a sus colaboradores debido a que es una empresa pequeña, por lo que se sugiere realizar la rotación de puestos entre los integrantes de la misma en base a sus capacidades y conocimientos; adicionando a ello que con esta acción se estaría ofreciendo retos personales y profesionales para cada uno.

- 7.3.** Fomentar actividades de integración empresarial que permita la interacción entre colaboradores de todos los niveles jerárquicos existentes para así mejorar las relaciones interpersonales.

- 7.4.** El mejoramiento de acciones que permitan reconocer la labor diaria desempeñada por el colaborador, mediante uso de frases motivacionales y de gratitud por los logros obtenidos.

REFERENCIAS

- Asociación Española de Coaching [ASESCO] (2018). *El Coaching Se Hace Mayor, El libro Blanco del Coaching*. Circulo Rojo. <http://www.asescoaching.org/wp-content/uploads/2020/11/EL-LIBRO-BLANCO-DEL-COACHING.pdf>
- Agreda, D. y Monsalva, J. (2020). *Estrategias de Salario Emocional para Mejorar el Compromiso Organizacional de los Colaboradores en Edpyme Alternativa S.A., Agencia Jayanca* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Ucv. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65340/Agreda_FD_Manosalva_LJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alejandro, L. et al. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 18(1), 105-123. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11781>
- Alfonso, L. y Valencia, H. (2018). La teoría del reconocimiento de Axel Honneth como teoría crítica de la sociedad capitalista contemporánea. *Revistas Científicas de la UNAB*, 20(39). <https://www.redalyc.org/journal/110/11058501016/html/>
- Aparicio, S. (2017). *Trabaja inteligente (mente): Estrategias de Inteligencia Emocional para convertirte en el líder que siempre quisiste ser*. Mestas Ediciones. [https://books.google.com.pe/books?id=_d5YDgAAQBAJ&dq=Trabaja+inteligente+\(mente\):+Estrategias+de+Inteligencia+Emocional+para&source=gbs_navlinks_s](https://books.google.com.pe/books?id=_d5YDgAAQBAJ&dq=Trabaja+inteligente+(mente):+Estrategias+de+Inteligencia+Emocional+para&source=gbs_navlinks_s)
- Arias, J. (2020). *Métodos de Investigación Onlin*. Biblioteca Nacional del Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales_MetodosDeInvestigacionOnline_libro.pdf
- Álvarez, S. (2015). La Autonomía y la Autonomía Relacional. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, xxxv(1), 13-26. <https://www.redalyc.org/pdf/3400/340042261002.pdf>

- Ávila Rivera, F. (2021). *El Salario Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los servidores públicos del área administrativa de EMAPAL EP*. [Tesis de maestría, Universidad del Azuay Posgrados]. Repositorio Institucional Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10714/1/16261.pdf>
- Ávila, S. y Pascual, M. (2020). Marco Filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, 1, 201-226. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014>
- Baez, R; Zayas, P; Velázquez, R. y Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional e empresas cubanas. *Revista de Ingeniería Industrial*, x(1), 14-23. <https://www.redalyc.org/journal/3604/360458834003/html/>
- Barron, P. (2020). *“El salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas vitivinícolas de Pisco-Ica”* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villareal]. Repositorio unfv. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4064/BARRON%20PAREDES%20%20PAUL%20RICARDO-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabezas, E; Sandoval, L. y Torres, J. (2019). *La recreación y su relación con el estrés laboral, sedentarismo, motivación trabajo en equipo y psicomotricidad; desde una perspectiva documental*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/21481/09%20La%20recreacion%20y%20su%20relacion%20con%20el%20estr%C3%A9s%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caro, N. (2016). *Salario Emocional en la Organización Colombiana* [Tesis de pregrado, Fundación Universitaria los Libertadores]. Repositorio Universitaria los Libertadores. <https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/671/CaroAlbarac%c3%adnNidialsbbeth.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Chóez, M. y Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Revistas Dialnet*, 6(4), 88-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Coronado, G; Valdivia, M; Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Egea, E. (2021, mayo 01). El salario emocional, algo más que una palmada en la espalda. *ENAE BUSINESS SCHOOL*.
https://www.enaes.es/blog/el-salario-emocional-algo-mas-que-una-palmada-en-la-espalda?_adin=02021864894#gref
- Gómez, C. (2011). *El Salario Emocional*. Cesa. <https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/291/BI47.pdf?sequence=6>
- Hernandez, M. y Duana, A. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(7), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación (6.ª ed.)*. Mc Graw Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación (6.ª ed.)*. Mc Graw Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

- Hewitt, A. (2016). Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2016. http://www.adril.org.ar/wp-content/uploads/2016/08/ADCA-Estudio-Compromiso-de-los-Empleados-Ago_2016.pdf
- Loli, A. et al. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista IIPSI*, 18(1), 105-123. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/11781/10539>
- Ludeña, L. (2019). Flexibilidad de la jornada laboral para aumentar la productividad, Lima 2016-2018. *Revista Cultura*, 33(20), 363-389. http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_33_flexibilidad-de-la-jornada.pdf
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Minchán, O. (2017). *Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Ucv. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6647>
- Misagel, D. (2021). *Salario Emocional y Retención de Talento Humano en Millenials de una empresa del rubro Previsional 2020* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Usil. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8afc1f93-38d3-4e49-a009-dd464cc856a6/content>
- Muñoz, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Progreso. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Otzen, T. y Mnaterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 32(1), 227-232.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=en&nrm=iso&tlng=en

- Perak, M. (2016). A three-Component Conceptualization of organizational commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 16-23. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v6-i12/2464>
- Peña, M; Díaz, M; Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El Compromiso Organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 9(5), 95-105. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Prado, G. (2016). La moral y la ética : Piedra angular en la enseñanza del derecho. *Opción*, 32(13), 369-390. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048483019.pdf>
- Prieto, C; Sánchez, L. y Mayett, Y. (2018). Compromiso organizacional en preparatorias públicas y privadas del estado de Chihuahua, México. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(17) . <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n17/2007-7467-ride-9-17-713.pdf>
- Rojas, G. (2020, febrero 13). Cuando el salario económico no lo es todo. *Conexión esan*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cuando-el-salario-economico-no-lo-es-todo>
- Rubio, S; Aranda, C; González, R. y Gómez, R. (2020). El concepto de salario emocional. *Retos de la Ciencia*, 4(8), 15-24. <https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>
- Salvador, J. et al. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Revista de ciencias de la Administración y Economía*, 11(21). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7879851>
- Sepúlveda, M. (2020). *Plan de carrera como estrategia de retención organizacional* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=jgA_6H8idwA

- Sosa, N; Garciandia, G; Valdés, M. y Rosquete, R. (2017). Interrelación entre gestión de innovación y formación continua del personal como procesos gerenciales. *Retos de la dirección*, 11(2), 73-92. <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v11n2/rdir06217.pdf>
- Terán, J. y Pezo, J. (2021). *Compromiso organizacional y su relación con la actitud frente al cambio en los colaboradores de la Estación Experimental Agraria El Porvenir – San Martín* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Upeu. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4878/Jhuli%20c3%b1o_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valro, V; Vilca, G. y Copaza, M. (2021). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Revista de Investigación Científica*, 4(1), 4-13. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Ñaupas, H; Valdivia, M; Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación (5. Ed)*. Ediciones de la U. <http://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento	Escala valorativa
Salario Emocional	Es el conjunto de factores y satisfactores que permitan lograr un bienestar en el colaborador que permita un desarrollo en todos los ámbitos de su vida. Minchán (2017)	La variable salario emocional fue evaluada mediante la técnica de la encuesta para la cual se utilizó como instrumento un cuestionario en escala ordinal	Desarrollo Profesional y Relacional	Formación Continua	1. ¿La empresa lo capacita continuamente para potenciar sus habilidades?	Ordinal
					2. ¿La formación que recibe cubre sus expectativas?	
					3. ¿La formación que recibe por parte de la institución le permite aspirar a otras posiciones en la empresa?	
				Coaching	4. ¿Recibe coaching en la compañía como una estrategia para apoyarlo tanto en lo personal como profesional?	
				5. ¿Si comete algún error en los procedimientos se le da una oportunidad de recibir la retroalimentación necesaria?		
				6. ¿Ante cualquier situación se le aconseja para que haga mejor su trabajo?		
				Plan de Carrera	7. ¿La organización le ofrece un plan de carrera atractivo para usted?	
				8. ¿Los planes de carrera de la organización promueven el reclutamiento interno?		
				9. ¿En su consideración los planes de carrera de la empresa son atractivos?		
				Conciliación Familiar y Personal	10. ¿La organización le ofrece oportunidades de realizar trabajo flexible?	
				Flexibilidad Laboral	11. ¿Si tienes problemas en casa existe la posibilidad que haga trabajo remoto?	
					12. ¿Si tuviera alguna actividad familiar en horas de trabajo la empresa le da la opción de asistir?	
				Oportunidad de Recreación	13. ¿La organización propone estrategias de integración familiar?	
					14. ¿En la empresa existe actividades para sus hijos?	
					15. ¿La compañía le brinda beneficios con otras empresas de recreación para que pueda asistir con sus familiares?	

Compensación Psicológica	Retos Profesionales	16. ¿La organización le plantea constantemente nuevos retos laborales?
		17. ¿La empresa constantemente lo está retando a desarrollar nuevas labores?
		18. ¿La empresa desarrolla sus competencias para asumir nuevos retos?
Reconocimiento		19. ¿La organización le otorga reconocimientos por su desempeño laboral?
		20. ¿Por logro de objetivos usted recibe algún tipo de reconocimiento?
		21. ¿Los reconocimientos que otorga la empresa son atractivos?
Autonomía		22. ¿La organización le da cierta autonomía para tomar decisiones en su quehacer laboral?
		23. ¿En laguna situación presentada usted puede tomar decisiones?
		24. ¿Los niveles de autonomía ya están establecidos en la organización?

Compromiso Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems Del Instrumento	Escala Valorativa
Compromiso Organizacional	Es el estado o proceso psicológico en la cual el colaborador se siente identificado con la organización tanto en sus metas como en otros aspectos que estén involucrados directamente con esta. Meyer y Allen (1997)	El instrumento que medirá la variable de compromiso organizacional es un cuestionario que consta de 18 ítems que considera las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo.	Compromiso Afectivo	Identificación con la Organización	1. ¿Se identifica con la organización por la formación y el apoyo recibido en la misma? 2. ¿Su identificación con la organización hace acrecentar su deseo de seguir perteneciendo a la misma? 3. ¿La empresa le ayudado tanto que toma los objetivos organizacionales como suyos?	Ordinal
			Compromiso de Continuidad	Involucramiento con la Organización	4. ¿Su vida laboral en la organización gira en función a la visión, misión y valores de esta? 5. ¿Su involucramiento en la organización le genera el deseo de seguir perteneciendo a la misma? 6. ¿Usted y su familia valoran mucho a la organización y se sienten parte de esta?	
				Percepción de las alternativas	7. ¿Antes de dejar a la compañía analizaría el costo – beneficio para usted y su familia? 8. ¿Las alternativas en el mundo laboral le resultan atractivas al momento de dejar la organización? 9. ¿La empresa para usted es una alternativa más de trabajo como muchas otras?	
				Inversión en la organización	10. ¿Siente que ha invertido mucho en la organización por lo tanto esto le genera una necesidad de continuar en la misma? 11. ¿La inversión que ha hecho de tiempo y aprendizaje en la organización son tan fuertes que no dejaría a la misma? 12. ¿Siente que la organización ha invertido recursos y tiempo en usted?	
			Compromiso Normativo	La lealtad	13. ¿Su lealtad hacia la organización es muy grande por lo que no dejaría la organización? 14. ¿Su lealtad a la empresa en la respuesta a lo bien que lo ha tratado la organización? 15. ¿Si consiguiera una mejor oferta de trabajo no dudaría en dejar la empresa?	

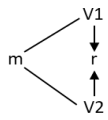
Sentimiento
de obligación

16. ¿En función a lo que la empresa ha invertido en usted, es que se siente en el deber de permanecer en la misma?

17. ¿Por lo mucho o poco que ha invertido la organización es que usted nunca cambiaría la empresa?

18. ¿Constantemente se dice a si mismo lo obligado que está con la empresa por todo el bienestar que le da?

Anexo 02: Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e Instrumentos										
<p>Problema general PG: ¿Cuál es la relación del plan de salario emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022?</p>	<p>Objetivo general Medir el grado de relación entre el plan de salario emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre el plan de salario emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>										
<p>Problemas específicos: PE1: ¿Cómo se relaciona el desarrollo profesional y relacional con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022?</p> <p>PE2: ¿Cómo se relaciona la conciliación familiar y personal con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022?</p> <p>PE3: ¿Cómo se relaciona la Compensación Psicológica con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022?</p>	<p>Objetivos específicos OE1: Establecer la relación entre el desarrollo profesional y relacional con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022</p> <p>OE2: Establecer la relación entre la conciliación familiar y personal con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022</p> <p>OE3: Establecer la relación entre la Compensación Psicológica con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022</p>	<p>Hipótesis específicas HE1: Existe una relación significativa entre el desarrollo profesional y relacional con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022</p> <p>HE2: Existe una relación significativa entre la conciliación familiar y personal con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022</p> <p>HE3: Existe una relación significativa entre la Compensación Psicológica con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agrobien SAC.2022</p>											
<p>Diseño de investigación</p> <p>Diseño de investigación El diseño que optamos en la investigación es no experimental transversal – correlacional</p>  <p>Donde: m : AGROBIEN V.1 : Salario Emocional V.2 : Compromiso Organizacional r : Relación</p>	<p>Población y muestra</p> <p>Población La población está conformada por los 08 colaboradores de la empresa Agrobien SAC</p> <p>Muestra El tipo de muestra es muestra Censal, es decir, por lo que la población es reducida se tomaran en cuenta todo los elementos.</p>	<p>Variables y Dimensiones</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Salario Emocional</td> <td>Desarrollo Profesional y Relacional</td> </tr> <tr> <td>Coaching</td> </tr> <tr> <td>Plan de Carrera</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Compromiso Organizacional</td> <td>Compromiso Afectivo</td> </tr> <tr> <td>Compromiso de Continuidad</td> </tr> <tr> <td>Compromiso Normativo</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Salario Emocional	Desarrollo Profesional y Relacional	Coaching	Plan de Carrera	Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo	
Variables	Dimensiones												
Salario Emocional	Desarrollo Profesional y Relacional												
	Coaching												
	Plan de Carrera												
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo												
	Compromiso de Continuidad												
	Compromiso Normativo												

Anexo 03: Instrumentos y Validación de Instrumentos

Cuestionario de salario emocional

A continuación, se presenta un cuestionario de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo se percibe usted a la organización en evaluación en cuanto al salario emocional. Para ello es necesario responder con la mayor sinceridad a cada una de las preguntas elaboradas de acuerdo a su criterio considerando la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Marcar con un (x)

1. Sexo

- Masculino ()
- Femenino ()

2. Edad

- Entre 0 a 18 años ()
- Entre 19 a 36 años ()
- Entre 37 a 60 años ()

3. Tiempo

- Entre 1 a 5 años ()
- Entre 6 a 10 años ()
- Entre 11 a 15 años ()

4. Grado de Instrucción

- Secundaria ()
- Técnico ()
- Universitario ()
- Otro ()

5. Estado Civil

- Soltero/a ()

- Casado/a ()
- Divorciado/a ()
- Conviviente ()

6. Cargo

- Gerente General ()
- Subgerente de Comercialización ()
- Encargado de ventas y Almacén ()
- Asistente de ventas ()
- Asesor Técnico ()
- Encargado de Área Contable ()
- Asistente de Gerencia ()

Responda a las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
D1.Desarrollo Profesional y Relacional						
I1. Formación continua						
1	¿La empresa lo capacita continuamente para potenciar sus habilidades?					
2	¿La formación que recibe cubre sus expectativas?					
3	¿La formación que recibe por parte de la institución le permite aspirar a otras posiciones en la empresa?					
I2. Coaching						
4	¿Recibe coaching en la compañía como una estrategia para apoyarlo tanto en lo personal como profesional?					
5	¿Si comete algún error en los procedimientos se le da una oportunidad de recibir la retroalimentación necesaria?					
6	¿Ante cualquier situación se le aconseja para que haga mejor su trabajo?					
I3. Plan de carrera						
7	¿La organización le ofrece un plan de carrera atractivo para usted?					
8	¿Los planes de carrera de la organización promueven el reclutamiento interno?					
9	¿En su consideración los planes de carrera de la empresa son atractivos?					
D2. Conciliación familiar y personal						

I1. Trabajo flexible					
10	¿La organización le ofrece oportunidades de realizar trabajo flexible?				
11	¿Si tienes problemas en casa existe la posibilidad que haga trabajo remoto?				
12	¿Si tuviera alguna actividad familiar en horas de trabajo la empresa le da la opción de asistir?				
I2. Oportunidades de recreación					
13	¿La organización propone estrategias de integración familiar?				
14	¿En la empresa existen actividades para sus hijos?				
15	¿La compañía le brinda beneficios con otras empresas de recreación para que pueda asistir con sus familiares?				
D3. Compensación psicológica					
I1. Retos profesionales					
16	¿La organización le plantea constantemente nuevos retos laborales?				
17	¿La empresa constantemente lo está retando a desarrollar nuevas labores?				
18	¿La empresa desarrolla sus competencias para asumir nuevos retos?				
I2. Reconocimientos					
19	¿La organización le otorga reconocimientos por su desempeño laboral?				
20	¿Por logro de objetivos usted recibe algún tipo de reconocimiento?				
21	¿Los reconocimientos que otorga la empresa son atractivos?				
I3. Autonomía					
22	¿La organización le da cierta autonomía para tomar decisiones en su quehacer laboral?				
23	¿En alguna situación presentada usted puede tomar decisiones?				
24	¿Los niveles de autonomía ya están establecidos en la organización?				

Cuestionario de compromiso organizacional

Responda a las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
D1. Compromiso Afectivo						
I1. Identificación con la Organización						
1	¿Se identifica con la organización por la formación y el apoyo recibido en la misma?					
2	¿Su identificación con la organización hace acrecentar su deseo de seguir perteneciendo a la misma?					
3	¿La empresa le ayudado tanto que toma los objetivos organizacionales como suyos?					
I2. Involucramiento con la Organización						
4	¿Su vida laboral en la organización gira en función a la visión, misión y valores de esta?					
5	¿Su involucramiento en la organización le genera el deseo de seguir perteneciendo a la misma?					
6	¿Usted y su familia valoran mucho a la organización y se sienten parte de esta?					
D2. Compromiso de Continuidad						
I1. Percepción de las alternativas						
7	¿Antes de dejar a la compañía analizaría el costo – beneficio para usted y su familia?					
8	¿Las alternativas en el mundo laboral le resultan atractivas al momento de dejar la organización?					
9	¿La empresa para usted es una alternativa más de trabajo como muchas otras?					
I2. Inversión en la organización						
10	¿Siente que ha invertido mucho en la organización por lo tanto esto le genera una necesidad de continuar en la misma?					
11	¿La inversión que ha hecho de tiempo y aprendizaje en la organización son tan fuertes que no dejaría a la misma?					
12	¿Siente que la organización ha invertido recursos y tiempo en usted?					
D3. Compromiso Normativo						
I1. La lealtad						
13	¿Su lealtad hacia la organización es muy grande por lo que no dejaría la organización?					
14	¿Su lealtad a la empresa en la respuesta a lo bien que lo ha tratado la organización?					
15	¿Si consiguiera una mejor oferta de trabajo no dudaría en dejar la empresa?					

12. Sentido de obligación					
16	¿En función a lo que la empresa ha invertido en usted, es que se siente en el deber de permanecer en la misma?				
17	¿Por lo mucho o poco que ha invertido la organización es que usted nunca cambiaría la empresa?				
18	¿Constantemente se dice a si mismo lo obligado que está con la empresa por todo el bienestar que le da?				

Anexo 04: Base de datos

V1	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
P1	-	-	2	4	2	8	-	-	25.0%	50.0%	25.0%	100%
P2	-	-	1	6	1	8	-	-	12.5%	75.0%	12.5%	100%
P3	-	-	5	3	-	8	-	-	62.5%	37.5%	-	100%
P4	-	-	1	5	2	8	-	-	12.5%	62.5%	25.0%	100%
P5	-	-	3	5	-	8	-	-	37.5%	62.5%	-	100%
P6	-	-	-	6	2	8	-	-	-	75.0%	25.0%	100%
P7	-	-	3	2	3	8	-	-	37.5%	25.0%	37.5%	100%
P8	-	-	1	5	2	8	-	-	12.5%	62.5%	25.0%	100%
P9	-	-	5	3	-	8	-	-	62.5%	37.5%	-	100%
P10	-	-	1	6	1	8	-	-	12.5%	75.0%	12.5%	100%
P11	-	-	-	2	6	8	-	-	-	25.0%	75.0%	100%
P12	-	-	1	4	3	8	-	-	12.5%	50.0%	37.5%	100%
P13	4	-	2	1	1	8	50.0%	-	25.0%	12.5%	12.5%	100%
P14	1	6	1	-	-	8	12.5%	75.0%	12.5%	-	-	100%
P15	5	1	2	-	-	8	62.5%	12.5%	25.0%	-	-	100%
P16	-	-	1	5	2	8	-	-	12.5%	62.5%	25.0%	100%
P17	-	-	-	6	2	8	-	-	-	75.0%	25.0%	100%
P18	-	-	3	4	1	8	-	-	37.5%	50.0%	12.5%	100%
P19	-	-	2	5	1	8	-	-	25.0%	62.5%	12.5%	100%
P20	-	-	1	2	5	8	-	-	12.5%	25.0%	62.5%	100%
P21	-	-	-	7	1	8	-	-	-	87.5%	12.5%	100%
P22	-	-	-	6	2	8	-	-	-	75.0%	25.0%	100%
P23	-	-	-	5	3	8	-	-	-	62.5%	37.5%	100%
P24	-	-	-	7	1	8	-	-	-	87.5%	12.5%	100%

V2	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerdo
P1	-	-	-	6	2	8	-	-	-	75.0%	25.0%	100%
P2	-	-	1	6	1	8	-	-	12.5%	75.0%	12.5%	100%
P3	-	-	-	2	6	8	-	-	-	25.0%	75.0%	100%
P4	-	-	6	1	1	8	-	-	75.0%	12.5%	12.5%	100%
P5	-	-	-	6	2	8	-	-	-	75.0%	25.0%	100%
P6	-	-	2	5	1	8	-	-	25.0%	62.5%	12.5%	100%
P7	1	-	-	7	-	8	12.5%	-	-	87.5%	-	100%
P8	-	-	2	5	1	8	-	-	25.0%	62.5%	12.5%	100%
P9	-	5	3	-	-	8	-	62.5%	37.5%	-	-	100%
P10	-	-	1	6	1	8	-	-	12.5%	75.0%	12.5%	100%
P11	-	-	1	6	1	8	-	-	12.5%	75.0%	75.0%	100%
P12	-	1	-	6	1	8	-	12.5%	-	75.0%	12.5%	100%
P13	-	-	2	5	1	8	-	-	25.0%	62.5%	12.5%	100%
P14	-	-	1	7	-	8	-	-	12.5%	87.5%	-	100%
P15	-	-	2	5	1	8	-	-	25.0%	62.5%	12.5%	100%
P16	-	-	1	6	1	8	-	-	12.5%	75.0%	12.5%	100%
P17	-	-	-	7	1	8	-	-	-	87.5%	12.5%	100%
P18	-	-	1	6	1	8	-	-	12.5%	75.0%	12.5%	100%

Anexo 05: Validación de instrumento de investigación mediante juicio de expertos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Salario Emocional
 Autor del instrumento : Bach. Arce Nuñez Hilda Raquel
 Bach. Menor Vilchez Yessica Elisabet

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SALARIO EMOCIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SALARIO EMOCIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SALARIO EMOCIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Moyobamba, 01 de marzo 2022


 Doctor en Gestión Pública
 Y Gobernabilidad
 CLAD: 009750

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Compromiso Organizacional
 Autor del instrumento : Bach. Arce Nuñez Hilda Raquel
 Bach. Menor Vilchez Yessica Elisabet

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

4.8

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Moyobamba, 01 de marzo 2022



**Doctor en Gestión Pública
 Y Gobernabilidad
 CLAD: 009750**

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Espinoza Bazán Betty Liliana
 Institución donde labora : Universidad Particular de Chiclayo
 Especialidad : Magister en Administración de Empresas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Salario Emocional
 Autor del instrumento : Bach. Arce Nuñez Hilda Raquel
 Bach. Menor Vilchez Yessica Elisabet

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SALARIO EMOCIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SALARIO EMOCIONAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SALARIO EMOCIONAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8



Mag. Betty L. Espinoza Bazán
 LIC. ADMINISTRACION
 CLAD. N° 118

Moyobamba, 01 de marzo 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Espinoza Bazán Betty Liliana
 Institución donde labora : Universidad Particular de Chiclayo
 Especialidad : Magister en Administración de Empresas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Compromiso Organizacional
 Autor del instrumento : Bach. Arce Nuñez Hilda Raquel
 Bach. Menor Vilchez Yessica Elisabet

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovador y legal inherente a la variable COMPROMISO ORGANIZACIONAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9



Mag. Betty L. Espinoza Bazán
 LIC. ADMINISTRACIÓN
 CLAD. N° 115

Moyobamba, 01 de marzo 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Guadalupe Malca Rosmery Orfilia
 Institución donde labora : Coordinadora Administrativa en Dirección – Universidad Particular de Chiclayo
 Especialidad : Magister en Administración de Negocios
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Salario Emocional
 Autor del instrumento : Bach. Arce Nuñez Hilda Raquel
 Bach. Menor Vilchez Yessica Elisabet

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable SALARIO EMOCIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SALARIO EMOCIONAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SALARIO EMOCIONAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		49				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9


 MBA. Lic. Rosmery O. Guadalupe Malca
 CLAD N° 23956

Moyobamba, 01 de marzo 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Guadalupe Malca Rosmery Orfilla
 Institución donde labora : Coordinadora Administrativa en Dirección – Universidad Particular de Chiclayo
 Especialidad : Magister en Administración de Negocios
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Compromiso Organizacional
 Autor del instrumento : Bach. Arce Nuñez Hilda Raquel
 Bach. Menor Vilchez Yessica Elisabet

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4.8

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8


 MBA. Lic. Rosmery O. Guadalupe Malca
 CLAD N° 23956

Moyobamba, 01 de marzo 2022

Anexo 06: Carta de aceptación de la empresa



AGROBIEN S.A.C. Grupo Agrobien S.A.C.

Domicilio: Av. Mariscal Castilla N°1606 - Jaén - Jaén - Cajamarca
RUC: 20480123299 Tel. 076 - 630211

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS

Estimados señores: Universidad César Vallejo

Yo Alex Milton Córdova Córdova, identificado con DNI 40345459, me dirijo a usted para saludarlos gentilmente y al mismo tiempo para manifestar mi total autorización para que las alumnas **YESSICA ELISABET MENOR VILCHEZ**, identificada con DNI 70085213; y **HILDA RAQUEL ARCE NUÑEZ**, identificada con DNI 72218257, actualmente estudiantes del curso de titulación de la especialidad de Administración de su centro de estudios, realicen las investigaciones pertinentes a "PLAN DE SALARIO EMOCIONAL PARA FORTALECER EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGROBIEN SAC.2021"

Cabe resaltar que las estudiantes tienen mi autorización de visitar nuestra agencia el tiempo que sea necesario para la recopilación de información que esté a su alcance y puedan así realizar su proyecto de tesis.

Certifico

Que la empresa **GRUPO AGROBIEN SAC** con RUC 20480123299, les brindará las facilidades y apoyo a las estudiantes.

Sin otro inconveniente, me despido de ustedes con la cordialidad de siempre.

Jaén, 29 de octubre de 2021

Atentamente,