



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Salario emocional y compromiso organizacional en los  
colaboradores de una empresa privada de Trujillo, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**AUTORA:**

León Pretel, Katty Milagritos (orcid.org/: 0000-0002-6740-7951)

**ASESORA:**

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/: 0000-0003-4781-8646)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios por ser mi guía y mi refugio.

A mis queridos padres por ser mi apoyo y soporte incondicional.

A mi Tía Maruja, por su cariño y amor incondicional.

En memoria, a mi querido y estimado Tío Emilio, al cual siempre lo tendré presente, sé que desde el cielo me seguirá guiando y cuidando.

Lic. Katty Milagritos León Pretel

## **Agradecimiento**

A la Gerente y colaboradores de la empresa privada por haber sido participes en dicha investigación.

A mi mami Laly, papi Gonzalo, familiares y a José Antonio, quienes me apoyaron y motivaron durante estos meses de crecimiento profesional.

A mis compañeras de maestría: Jossi, Karito y Gianella, por su amistad.

Lic. Katty Milagritos León Pretel

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
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 .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES .....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS .....	38

## Índice de tablas

Tabla 1	
<i>Correlación entre salario emocional y compromiso organizacional</i> .....	17
Tabla 2	
<i>Correlación entre salario emocional y compromiso afectivo</i> .....	18
Tabla 3	
<i>Correlación entre salario emocional y compromiso de continuidad</i> .....	19
Tabla 4	
<i>Correlación entre salario emocional y compromiso normativo</i> .....	20
Tabla 5	
<i>Operacionalización de la variable salario emocional</i> .....	38
Tabla 6	
<i>Operacionalización de la variable de compromiso organizacional</i> .....	39
Tabla 7	
<i>Prueba de normalidad de las puntuaciones correspondiente a los instrumentos de salario emocional y compromiso organizacional</i> .....	63
Tabla 8	
<i>Puntos de corte según distribución por rangos para el instrumento de salario emocional</i> .....	64
Tabla 9	
<i>Puntos de corte según distribución por rangos para el instrumento de Compromiso Organizacional</i> .....	65
Tabla 10	
<i>Índices de homogeneidad y consistencia interna para el instrumento de salario emocional</i> .....	66
Tabla 11	
<i>Índices de homogeneidad y consistencia interna para el instrumento de compromiso organizacional</i> .....	67

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la influencia del salario emocional en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo 2022. La muestra de conformó por 35 colaboradores, 20 hombres y 15 mujeres, con edades de 25 a 55 años de edad. Como instrumentos se utilizó la Escala de Salario Emocional y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. La metodología seguida fue de diseño correlacional. Los resultados para el objetivo general fue una relación positiva de efecto grande ( $\rho=.62$ ) y significativa ( $p<.05$ ), de manera específica se encontró que el salario emocional en el compromiso afectivo con una relación positiva de efecto grande y significativa ( $\rho=.72$   $p=.000$ ), de relación positiva de efecto moderado ( $\rho=.31$ ), con ausencia de significancia estadística ( $p=.06$ ) con el compromiso de continuidad, y de positiva de correlación efecto grande ( $\rho=.59$ ) a la vez significativa ( $p<.05$ ), con el compromiso normativo. Se concluyó que, ante mayor salario emocional, mayor será el compromiso.

*Palabras clave:* Salario emocional, reconocimiento, comunicación, conciliación familiar, compromiso organizacional.

## Abstract

The general objective of the research was to determine the influence of the emotional salary on the organizational commitment in the collaborators of a private company in Trujillo 2022. The sample consisted of 35 collaborators, 20 men and 15 women, aged 25 to 55 years. age. The Emotional Salary Scale and the Organizational Commitment Questionnaire were used as instruments. The methodology followed was correlational design. The results for the general objective was a positive relationship with a large ( $\rho=.62$ ) and significant effect ( $p<.05$ ), specifically it was found that the emotional salary in the affective commitment with a positive relationship with a large and significant effect ( $\rho=.72$   $p=.000$ ), with a positive relationship with a moderate effect ( $\rho=.31$ ), with a lack of statistical significance ( $p=.06$ ) with the commitment to continuity, and with a positive correlation with a large effect ( $\rho= .59$ ) at the same time significant ( $p<.05$ ), with the normative commitment. It was concluded that, the higher the emotional salary, the greater the commitment.

*Keywords: Emotional salary, recognition, communication, family reconciliation, organizational commitment.*

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones debido a los cambios que se han ido presentando como son la tecnología, la crisis de salud producto del covid-19 nivel mundial, Gallo (2020), precisó que en una investigación realizada en la Universidad de Colombia obtuvieron resultados donde indican que las personas antes del Covid-19, el 9% padecía entre depresión y ansiedad, sin embargo, post pandemia el porcentaje incrementó a el 19% de ansiedad y 35% de depresión, por otro lado en España según Martínez (2020), indicó que las empresas tuvieron que dar grandes cambios y adecuarse al nuevo sistema para no tener que seguir perdiendo financieramente, debido a ello instauraron diversos programas para que sean ejecutados, de mismo modo en España, Gómez (2021) comentó que se intenta buscar la manera en que no haya más desempleo y que el gobierno español propuso diversas alternativas de solución.

De mismo modo en nuestro Perú debido a las restricciones que el Gobierno tomó, las empresas tuvieron que adoptar diversas medidas planteadas por el Gobierno Peruano para que sus trabajadores no se vean afectados, las cuales fueron planteadas por el Gobierno del Perú (2020), como son: El Trabajo Remoto, hacer goce de las vacaciones ganadas y trucas, reducción de horas de trabajo y por ende de la Remuneración, la licencia con y sin goce, sumado a ello la Suspensión perfecta de labores, el retiro de CTS y AFP, sin embargo generó cierta inestabilidad en los empleados, pese a todas las medidas establecidas según el Instituto Sociolaboral y ambiental (2021) más de 6, 000 trabajadores se quedaron sin empleo en el Perú, llegando a afectarles tanto económicamente como emocionalmente, por el desempleo y sumado a ello la preocupación por contraer la Covid – 19, no solo ellos se vieron afectados, también se perjudicaron las empresas,

Es por ello que actualmente se buscó mejorar la modalidad de vida de los trabajadores preocupándonos por el Salario Emocional el cual según Espinoza y Toscano (2020) indicaron que son todos aquellos factores no económicos que permiten reconocer el compromiso y responsabilidad de los colaboradores,



logrando la satisfacción, el crecimiento personal y laboral de cada colaborador, obteniendo un mejor desempeño y a su vez generando el Compromiso Organizacional, el cual según Estrada (2020), indicó que es la identificación, responsabilidad e involucramiento que tiene el colaborador para la empresa en la que labora.

A nivel local, la empresa se presentó rotación de personal debido a la falta de reconocimiento, el apoyo por parte de sus jefaturas, la falta de confianza para con los mismos, sumándose al hecho a que en ocasiones realizaban viajes a otros departamentos, también porque ya no compartían tiempo con sus familiares, los colaboradores no se sienten valorados ni escuchados. Debido a dicha situación la investigación planteada nos permitió realizar un análisis e identificar realmente la situación de la mencionada empresa y a su vez se pudieron plantear recomendaciones para evitar la problemática descrita.

De esta manera, debido a la crisis que atravesó el país debemos trabajar en la motivación de cada colaborador, permitiendo que ellos se comprometan logrando un trabajo de manera eficiente y eficaz en las empresas, por tal motivo se planteó la siguiente pregunta: ¿De qué manera influye el salario emocional en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo 2022?

Por ello la investigación se justificó a partir de las implicancias, a nivel práctico permitió una efectiva toma de decisiones por parte del psicólogo organizacional, al conocer que dimensiones del salario emocional tienen una mayor influencia en el compromiso, asimismo, a nivel social, se propusieron planes o actividades al área de gestión humana beneficiando talento humano, por último a nivel teórico se contribuyó con la revisión de conceptos y teorías actuales entorno al salario emocional y al compromiso organizacional.

Asimismo, como objetivo principal se consideró determinar la influencia del salario emocional en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo 2022, y como objetivos específicos se planteó

determinar de qué manera el salario emocional influye en el compromiso afectivo, determinar de qué manera el salario emocional influye en el compromiso de continuidad y determinar de qué manera el salario emocional influye en el compromiso normativo en los colaboradores de la empresa privada de Trujillo 2022. así mismo, como hipótesis general se planteó que el salario emocional influye en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo 2022, y como hipótesis específicas, existe relación significativa entre el salario emocional y compromiso afectivo, existe relación significativa entre el salario emocional y el compromiso de continuidad, por último, existe relación significativa entre el salario emocional y el compromiso normativo en os colaboradores de la empresa privada de Trujillo 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para Enríquez y López (2020), en su investigación analizaron las acciones del salario emocional en una empresa de Ecuador, validando el instrumento mediante Crombach, a su vez se apoyaron de un muestreo aleatorio simple por conveniencia mediante una correlación de Pearson, el cual permitió identificar la relación positiva de los factores de salario emocional y fidelización de personal.

Echeverri, et al. (2020), en su investigación buscaron determinar la correlación entre el aprendizaje organizacional y las dimensiones de salario emocional, siendo su población a estudiar 200 trabajadores, a los cuales les aplicaron los cuestionarios ILP60 y el SE Qu Bet, la metodología aplicada fue mediante diseño no experimental, finalmente los resultados obtenidos indicaron que existe relación entre ambas variables de estudio y a su vez permiten el desarrollo de los trabajadores y su empleador.

Gil, et. al. (2019), en dicha investigación buscaron determinar las dimensiones para la construcción de un modelo de salario emocional que articule la gestión del talento humano en una organización de Colombia, para ello emplearon la metodología de muestreo estratificado con diseño explicativo transversal no experimental en la población de 200 colaboradores de empresas en Colombia, por último se obtuvieron la relación entre las dimensiones y elementos mediante el alfa Cronbach con un alto grado de validez en el análisis factorial del instrumento.

Petit (2018), realizó un estudio donde identificó los factores del salario emocional en las empresas del sector minero de Colombia, se basó en una metodología positivista, de tipo descriptivo y cuantitativa mediante diseño no experimental, transaccional y de campo, llegando a mostrar que casi nunca la empresa vela por mantener ambientes de trabajos ergonómico y que los empleados casi nunca se sienten satisfecho con las condiciones de trabajo que ofrece la empresa.

Para Estrada y Gallegos (2021), investigaron sobre la Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana, como primer objetivo fue establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, dicha investigación fue realizada de tipo cuantitativa, el diseño fue no experimental, y el tipo correlacional, finalmente concluyeron mientras más satisfechos se encuentra la plana docente en su institución incrementará su compromiso.

Rodríguez (2020), en su investigación buscó determinar la relación entre Salario Emocional y los niveles de efectividad en los colaboradores de la municipalidad de Piura, para poder desarrollar la investigación tuvo que apoyarse del método cualitativo y del diseño experimental de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, la técnica que les permitió obtener los datos fue a través de una encuesta, la cual le dio a conocer la existencia de la correlación significativa entre el salario emocional y la efectividad.

Rubio (2020), en su estudio buscó analizar las definiciones sobre salario emocional para poder crear un concepto propio, la metodología en la que se basó fue en análisis bibliográfico entre el 2014 al 2019, finalmente concluyó que la variable a estudiar influirá en el ambiente y clima laboral.

Ahora bien, es importante realizar la delimitación teórica de las variables, en primera instancia el salario emocional, se define como toda contribución no monetaria, pero de igual manera significativa que ejerce el medio laboral sobre sus miembros, con la finalidad de la reciprocidad entre el trabajo y la remuneración, que permite mantener un vínculo entre empleado y empleador donde ambas partes son beneficiadas, al satisfacer determinadas necesidades, para lo cual se integran de manera mutua (Jang, 2019).

Otro concepto señala que el Salario emocional se entiende como la acción de la empresa para reconocer la actividad de sus colaboradores, de una forma que no sea la tradicional mediante el dinero, sino a través de formas que generan valía en el talento humano y promueven su complacencia con el medio de trabajo, que

conlleva a su mayor nivel de entrega, así como permanencia en la organización (Koo et al., 2020).

En tanto, Hilario (2019), planteó que el Salario Emocional es cuando se busca motivar a los colaboradores sin tener que llegar a lo económico, de tal modo se entiende que es un reconocimiento no monetario que las empresas brindan a los colaboradores para generar la motivación en ellos, al ser percibidos como formas de aporte a nivel psicoemocionales, que tiene además implicancias dentro del estado de compromiso con la empresa.

En lo que respecta a la dimensionalidad, se asume la postura de Calderón (2019), indicó que existen 6 dimensiones las cuales se detallan a continuación: autonomía, es aquello que permite que el ser humano pueda decidir por sí solo y a medida que pase el tiempo este se pueda ir adaptando y mejorando al momento de realizar sus actividades encomendadas. reconocimiento, es la capacidad que posee el ser humano para sentirse competente y valorado. Identificación, indica que se presenta cuando existe identificación en los valores, misión, y cultura de la organización. conciliación familiar, detalla que son todos aquellos acuerdos entre empleador - empleado que toman para ambos no se perjudiquen. comunicación, es cuando se presenta cuando se pone en práctica la comunicación horizontal y asertiva entre empleador – empleado. desarrollo e Integración, es cuando un trabajador logra alcanzar sus metas de manera personal y profesionalmente.

Al respecto, la capacitación, englobada en la dimensión desarrollo e integración, representa la implementación de procesos continuos de capacitación según la actividad de los colaboradores, con el fin de propiciar una mejor calidad profesional, a la vez la oportunidad del ascenso y promoción, acorde a sus propias capacidades de desarrollo previo, por tanto, se posiciona como uno de los aspectos más relevantes dentro del salario de tipo emocional, ya que a pesar de no contribuir monetariamente, a largo plazo promueve la posibilidad de mejores oportunidades profesionales (Qudah et al., 2018; Paek y Lee, 2018).

Así también, otro de los aspectos relevantes es el ambiente laboral, asumido

dentro de la dimensión comunicación, de tal forma que caracteriza al entorno donde el colaborador desarrolla sus actividades y que lo vincula a la interacción socio-laboral (Budie et al., 2019). En sucesivo se aprecia al aspecto de reconocimiento a sus logros, caracterizado dentro de la dimensión reconocimiento, delimita la acción de reconocer al colaborador por su desempeño generando autoconfianza y motivación, al percibir que la organización valora la actividad laboral, asumiendo una postura de mayor entrega al desempeño laboral (Hussain et al., 2019; Trépanier et al., 2020).

En lo referido a la armonía entre la familia – trabajo, dentro de la dimensión conciliación familiar, caracteriza un escenario donde la empresa busca que el colaborador comparta momentos con su familia y trabajo logrando de esta manera un equilibrio, de tal forma que también comprende la implementación de programas o alianzas que realiza el empleador con otras empresas de servicios para que los colaboradores o a sus familiares para que accedan a diferentes beneficios (Ingusci et al., 2019; Asiedu et al., 2018).

En consecuencia, el salario emocional tiene como beneficios relevantes el reconocimiento personal y laboral, el cual evitará que los colaboradores renuncien porque no son reconocidos, por otro lado el hecho de incentivar a las personas de manera continua, lo cual, permitirá que los colaboradores se encuentren motivados y puedan ejecutar sus funciones de manera eficiente y eficazmente, por último la cultura y valores, que permitirá que se presente mediante diálogos asertivos y empáticos entre todos los miembros para poder apuntar al alcance de metas y obtener un buen clima laboral (Tepayakul y Rinthaisong, 2018; Lusambili et al., 2022).

De tal modo para Michán (2017), indicaron que el impacto del salario emocional en los colaboradores es de suma importancia debido a que se ven involucrados diferentes factores como son ambiente de trabajo, el reconocimiento y crecimiento profesional.

Salvador, et. al. (2021), mencionaron que la parte monetaria ya no es un

indicador que influye al cien por ciento en los colaboradores, sino también en esta nueva era buscan crecer personal y profesionalmente, donde se reconozca sus trabajos, tener un balance entre su familia y el trabajo.

Entre los enfoques de sustento de la variable, se resalta a la teoría de la remuneración laboral, la cual establece que la reciprocidad entre colaborador y organización se encuentra vinculada a la remuneración que se recibe en función al ejercicio de las actividades, las cuales al cumplir con los estándares establecidos por la empresa para la realización de las tareas logra generarse una dinámica equilibrada, desde esta perspectiva teórica la remuneración es altamente importante para mantener el funcional accionar de la organización y la vinculación del talento humano, en este sentido, tanto el salario tangible como intangible comprende una remuneración que debe otorgarse al colaborador acorde al desempeño de sus funciones, de tal forma que promueve en el talento humano la entrega continua al ejercicio de las actividades laborales, manteniendo un estrecho compromiso (Gil et al., 2019).

Desde esta perspectiva teórica, se resalta como la remuneración debe ser principalmente significativa, por tanto, debe mantenerse acorde a la normativa laboral del contexto socio-laboral y desde la percepción del colaborador referido a su importancia, que consecuentemente suscita un vínculo de reciprocidad entre empresa y grupo humano de trabajo acorde a un crecimiento conjunto; Lazear, 2018; Trenovski y Kozeski, 2020).

Así mismo, otro enfoque teórico relevante es la teoría de las 4C's, la cual sustenta al estudio, expuesto por Gay (2006), quien delimita al salario emocional como la gratificación o reconocimiento, no económico, que realiza una organización hacia su colaborador a cambio de que este pueda brindar apoyo en las diversas actividades o responsabilidades que le asignen para alcanzar los objetivos trazados, estipulando cuatro aspectos que otorga la empresa, el primero son: las condiciones, que hace referencia a la gestión de recursos suficientes para el ejercicio de las funciones, en segundo lugar las condiciones ambientales, que hace referencia al ambiente donde se desempeña las funciones, en cuanto al espacio

referido a la infraestructura disponible, el tercer aspecto es la interacción, que refiere al aspecto intangible de vinculación entre colaboradores y entre las jerarquías laborales, donde se procure un ambiente de socialización laboral positiva y de intercambio afectivo favorable, y en cuarto lugar está la conciliación, que refiere al equilibrio que procura establecer la organización entre la carga laboral y la disponibilidad de participación familiar de los colaboradores, lo cual genera un sentido de preocupación de la empresa por el talento humano, que responde con un alto desempeño.

A continuación, la siguiente variable, referente al compromiso organizacional es definido por Coronado-Guzmán et al. (2020) como los indicadores de interés que muestra el empleado por la organización para la cual labora mostrando apoyo en las actividades a realizar, llegando a lograr los objetivos planteados, mostrando una tendencia por abordar las tareas en reciprocidad a lo recibido por la empresa, en cuanto a aspectos de remuneración y aportación.

En cuanto a la definición central es asumida por Meyer y Allen (1997) al estipular que el compromiso dentro del medio organizacional se define como la identificación entre los colaboradores para la empresa para la cual laboran y viceversa, por lo tanto, se entiende que el Compromiso organizacional se presenta cuando cada miembro se logra identificar para la empresa en la que trabaja, permitiendo el cumplimiento de manera satisfactoria de los objetivos o metas planteadas.

Otro concepto agrega que el compromiso organizacional, señala que es la manifestación de entrega del colaborador en el cumplimiento no solo de las funciones enmarcadas en el puesto de trabajo, sino que también incluye los aspectos de contribución adicional referido a la participación de actividades adicionales, y de contribución adicional que supone aspectos importantes para el desarrollo de la empresa (Sarhan et al., 2020).

Una definición reciente señala que el compromiso organizacional es el atribuido deseable que se presenta en los colaboradores a razón de motivantes



externos, principalmente en relación a la remuneración del ambiente laboral, y, en segundo lugar, también puede ser atribuido a motivantes internos, referidos a la vocación hacia la profesión y tendencia hacia el logro satisfactorio (Ahad et al., 2021).

En sucesivo es relevante considerar la dimensionalidad del instrumento, la cual se estipula según el postulado de Meyer y Allen (2004), en relación a tres dimensiones las cuales son, en primer lugar, el compromiso afectivo, hace referencia a la vinculación afectiva que tiene el trabajador con la organización, de tal manera que el empleado se muestra vinculado emocionalmente con la realización de las actividades, al generar un vínculo de tendencia afectiva con la organización, en segundo lugar se posiciona el compromiso de continuidad, que refiere el deseo de mantenerse en la empresa debido al tiempo, trabajo, energía invertida y oportunidades en mundo laboral, lo cual conlleva al deseo de mantenerse en la empresa, en tercer lugar se encuentra el compromiso normativo, el cual se presenta cuando el trabajador genera un vínculo de cumplimiento de las normas, al estar acorde a los valores y aspectos éticos personales, por tanto asume con compromiso las directivas normativas de la empresa.

Para ello es importante considerar el modelo teórico de sustento de la variable, en primer lugar se posiciona a los autores Meyer y Allen (1997), que plantearon un Modelo de Tres Factores, donde determinaron que en el compromiso organizacional existen tres elementos sumamente importantes, donde se permita la conexión especial entre el empleado - empleador mediante la parte afectiva; por otro lado, el desinterés con la organización y, por último, la permanencia con la empresa mediante los valores y cultura organizacional, englobando los aspectos más importantes de la interacción colaborador-empresa, que es el plano afectivo, de permanencia y de afinidad en valores.

Otro enfoque relevante es la teoría de seis factores, planteado por los autores, Hernández et al. (2018) el cual estipula como primera área, la comunicación: es cuando existe una comunicación asertiva, eficaz y horizontal, también consideró a la motivación, la cual se presenta cuando se busca satisfacer

las necesidades de los colaboradores, por otro lado, la satisfacción laboral, es cuando la empresa logra cubrir con las necesidades de sus colaboradores, también considero a La identidad: es la identificación que tiene el colaborador con la parte social y laboral, además el trabajo en equipo, el cual se presenta en el apoyo mutuo de cada miembro para la ejecución de actividades encomendadas, y por último el liderazgo, mediante un buen liderazgo se podrá obtener un mayor compromiso puesto que se podrán cumplir con los objetivos y metas tanto para el empleador y trabajador.

De esta forma, se sustenta que el principal beneficio del compromiso organizacional reside en el desarrollo de colaboradores más eficientes e identificados estarán con la organización, así mismo se podrá llegar a cumplir las metas, también se podrá tener motivado al personal, disminuirá el ausentismo y rotación, con implicancias directamente satisfactorias sobre el talento humano (Giao et al., 2020).

López (2019), recomendó al área de gestión humana desarrollar planes de involucramiento laboral, de motivación y de crecimiento laboral para incrementar el compromiso en los colaboradores. De mismo modo Patrón (2018), planteó que se trabaje en la cultura y valores mediante un plan de participación de tal modo que el colaborador sienta que es reconocido por su empleador.

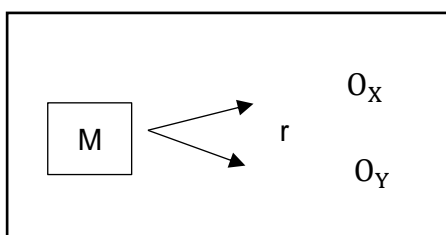
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, de tal forma, que los conocimientos obtenidos permitieron que en lo sucesivo se tome oportunas decisiones por parte del departamento de gestión humana al utilizar estos hallazgos de manera oportuna. (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica, 2018).

En sucesivo el diseño fue no experimental, transversal, correlacional, por tanto, el proceso de investigación establece no manipular variables o intervenir en el contexto poblacional, a la vez que se ejecuta en un solo momento, para conllevar la relación entre las variables, y a continuación entre sus dimensiones, con el propósito de conocer su dinámica correlacional y a partir de ello asumir acciones de aporte poblacional (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Así también, su enfoque fue cuantitativo, debido que ejerce una recolección de datos numérica, a la vez que el análisis se conlleva mediante procedimiento estadísticos, que posiciona al estudio en un proceso de cuantificar la información para su posterior utilización según lo propuesto (Sánchez et al., 2018).



Dónde:

M: muestra de colaboradores de la empresa privada.

O<sub>x</sub>: Valor de la variable independiente: Salario Emocional

O<sub>y</sub>: Valor de la variable dependiente: Compromiso Organizacional.

r: Prueba de correlación

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Salario emocional

Son todos aquellos beneficios no económicos que la empresa es capaz de entregar a su empleado con el fin de que se pueda lograr un mayor compromiso con la organización. (Montalvo, 2018).

#### Variable 2: Compromiso organizacional

Es un estado donde un colaborador genera un vínculo con su organización, el cual se ve influenciado por diversos factores. (Meyer y Allen, 1993).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

El grupo poblacional se conformó por un total de 35 Colaboradores, 20 hombres y 15 mujeres, con edades de 25 a 55 años de edad, de una empresa Privada de Trujillo 2022.

**Criterios de Inclusión:** Colaboradores que laboren en el año 2022 en la empresa, colaboradores que tengan más de 6 meses de antigüedad en la empresa y colaboradores que decidan participar voluntariamente.

**Criterios de Exclusión:** Colaboradores que no hayan contestado correctamente los cuestionarios, colaboradores que se encuentren de vacaciones, descanso médico o licencia con y sin goce, colaboradores que se retiren durante el proceso de respuesta a los instrumentos

La muestra se conformó por el tamaño total de la población caracterizado por 35 colaboradores de una empresa privada de Trujillo. Debido al grupo reducido del universo se considera un tamaño muestral de tipo censal al considerar al total de la población (Ventura-León, 2017; Sánchez et al., 2018).

En lo que respecta al muestreo, se consideró a la técnica no probabilístico intencional, la cual comprende una selección a través de la intención del investigador, que responde directamente a los objetivos que pretende alcanzar en la investigación, y frente a un grupo poblacional específico (Otzen y Manterola, 2017).

#### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual comprende un proceso donde se emplea un instrumento que permite recopilar información del rasgo que relevancia para el estudio, en una administración que es ejercida por un profesional competente, el cual además valora el nivel de fiabilidad del test para su uso dentro del grupo poblacional, con fines de posterior análisis de los datos para responder al problema de investigación (Ther, 2017).

##### *Escala de Salario Emocional*

El instrumento que se empleó es la Escala de Salario Emocional, el cual fue elaborado por Sonia Calderón Quispe (2019) de aplicación individual o grupal, para mayores de 18 años, con estudios secundarios en adelante, la duración es entre 10 a 15 minutos, consta de 35 ítems divididos en seis dimensiones: Autonomía (1, 2, 3, 4 y 5); Reconocimiento (6, 7, 8 y 9); Identificación (10, 11, 12, 13 y 14); Conciliación Familiar (15, 16 y 17); Comunicación Horizontal (18, 19, 20 y 21) y Desarrollo e Integración (22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 y 35). El evaluado deberá de elegir entre cuatro opciones sólo una las cuales pueden ser: 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = Casi Siempre y 4 = Siempre, según las situaciones por las que pase. El modo de calificación se podría decir que existe un Bajo Salario Emocional cuando el puntaje es hasta 40, si alcanza un puntaje entre 41 a 50 es un nivel medio de Salario Emocional y Mayor a 51 indica que se posee un nivel Alto de Salario Emocional.

En lo que respecta a la Confiabilidad y Validez, Calderón (2019), en su estudio realizado fue a través del método de consistencia interna, donde empleó el

coeficiente de Alfa e Cronbach y el coeficiente Omega de McDonald, donde encontró la existencia de una confiabilidad del 96% para la escala total y una confiabilidad de 0.89 entre el 70% y 90%, para cada dimensión. Y la Validez de se basó en el método de juicio de expertos a través de V de Aiken >80.

### *Cuestionario de Compromiso Organizacional*

El instrumento aplicado fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional, el origen de su nombre es Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), dicho instrumento fue creado por Meyer y Allen, la aplicación puede ser de manera individual o grupal, se puede aplicar a mayores de 18 años, con estudios secundarios completos en adelante, la duración máximo es de 10 minutos, el instrumento consta de 18 ítems el cual consta de tres componentes los cuales son: Compromiso Afectivo (Ítems: 1, 3, 7, 10, 11, 12 y 15); Compromiso de Continuidad (Ítems: 4, 8, 13, 16 y 17) y Comportamiento Normativo (Ítems: 2, 5, 6, 9, 14 y 18). El evaluado deberá de elegir de cinco opciones sólo una, las cuales pueden ser: 1= En fuerte desacuerdo, 2 = En moderado desacuerdo, 3 = Ni en ligero desacuerdo, 4 = Indiferente, 5 = En ligero desacuerdo, 6 = En moderado acuerdo y 7 = En fuerte acuerdo. El modo en el que se calificará e interpretará será de la siguiente manera: se deberá sumar todos los elementos de una sola dimensión y se promediará para poder obtener una puntuación general para cada una de las dimensiones.

En lo que corresponde a la validez y confiabilidad. Pajuelo (2019), en su adaptación del Cuestionario de Compromiso Organizacional en docentes de catorce colegios privados del distrito de Puente Piedra, obtuvo como coeficiente alfa de Cronbach superiores a 0.816 en escala general y 0.856 en el Omega, además se determinó la validez de contenido y la correlación ítem – test.

### 3.5. Procedimientos

Para realizar la investigación se inició identificando las variables a estudiar, seguido de ello se agenció de los instrumentos que se aplicaron a la población estudiada, previo a ello se presentó un documento donde se solicitó el permiso al

gerente de la empresa para la aplicación de los instrumentos a su personal, posterior a ello se procedió a elaborar un consentimiento informado, el cual se encontró al inicio de los cuestionarios, y debido a las circunstancias de la pandemia se procedió a hacer uso de un sistema web con el fin de salvaguardar la salud de los colaboradores y a su vez hacer llegar a aquellos que se encuentran en otra ciudad. Cabe mencionar que antes de aplicar se explicó a cada trabajador de la empresa el motivo del estudio y que sus datos serán tomados de manera confidencial, luego de ello se pasó a aprobar el consentimiento informado y desarrollar los instrumentos.

### 3.6. Método de análisis de datos

Los datos recolectados de la aplicación de los instrumentos fueron registrados en una base de datos en el programa de Excel del paquete de Microsoft Office 2016, seguido de ello fueron exportados al programa IBM SPSS 24, donde primero se reportó la prueba Shapiro Wilk, que determinó el uso del coeficiente rho de Spearman acorde a una distribución no paramétrica ( $p < .05$ ), para establecer la relación entre variables.

### 3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se tuvo como referencia al Código de ética de Investigación de la Universidad César Vallejo (2020), donde hace mención en el Art. 4° que los investigadores deberán solicitar el consentimiento de las personas que serán parte de la muestra y que no se deberá compartir ni adulterar los resultados o datos. Por otro lado, según el Código de ética del Colegio de Psicólogos Peruanos (2017), el cual hace mención en el Art. 54° que la aplicación de cualquier tipo de instrumento se deberá aplicar siguiendo todos los pasos brindados según el manual y/o ficha técnica. Además, en el Art. 25° indica que antes de realizar una investigación se debe contar con la autorización de los individuos mediante un consentimiento informado, el cual debe ser manejado con confidencialidad al igual que los datos obtenidos.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Correlación entre salario emocional y compromiso organizacional*

Variable		rho	p
Salario emocional	Compromiso organizacional	,625**	.000

*Nota:* rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05\*=correlación significativa; p<.01\*\*=correlación muy significativa

En la tabla 1, se aprecia que la variable salario emocional se correlaciona en sentido positivo y significativamente de efecto grande con el compromiso organizacional (rho=.625, p<.01), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que estima la inexistencia de correlación entre las variables, denotando que los colaboradores con elevados niveles en la variable salario emocional suelen mostrar un buen compromiso organizacional.



Tabla 2

*Correlación entre salario emocional y compromiso afectivo*

Variable		rho	p
Salario emocional	Compromiso afectivo	,720**	.000

*Nota:* rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05\*=correlación significativa; p<.01\*\*=correlación muy significativa

En la tabla 2, se aprecia que el salario emocional y la dimensión compromiso afectivo se correlacionan positiva y significativamente de efecto grande (.720, p<.01), permitiendo así, rechazar la hipótesis nula que postula la independencia de variables, indicando que los colaboradores que muestran percibir un adecuado salario emocional suelen mostrar un buen compromiso a nivel afectivo.

Tabla 3

*Correlación entre salario emocional y compromiso de continuidad*

Variable		rho	p
Salario emocional	Compromiso de continuidad	.315	.065

*Nota:* rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05\*=correlación significativa; p<.01\*\*=correlación muy significativa

En la tabla 3, se evidencia que la variable salario emocional se correlaciona en sentido positivo de efecto medio y en ausencia de significancia estadística con la dimensión compromiso de continuidad (rho=.315, p>.05), lo cual permite aceptar la hipótesis nula que estima la inexistencia de correlación entre variables, denotando que los colaboradores que perciben un adecuado salario emocional no necesariamente muestran un alto nivel de compromiso de continuidad.

Tabla 4

*Correlación entre salario emocional y compromiso normativo*

Variable		rho	p
Salario emocional	Compromiso normativo	,591**	.000

*Nota:* rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05\*=correlación significativa; p<.01\*\*=correlación muy significativa

En la tabla 4, se aprecia que la variable salario emocional se correlaciona en sentido positivo y significativamente de efecto grande con la dimensión compromiso normativo (rho=.591, p<.01), permitiendo rechazar la hipótesis nula que estima la no correlación entre variables, denotando que los colaboradores que perciben un adecuado salario emocional suelen mostrar niveles altos en compromiso normativo.

## V. DISCUSIÓN

La investigación desarrolló como principal objetivo determinar la influencia del salario emocional en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo 2022, los resultados obtenidos refieren la presencia de una relación positiva de efecto grande ( $\rho=.62$ ) y significativa ( $p<.05$ ), hallazgos que permiten aceptar la hipótesis general, y rechazar la hipótesis designada como nula, por tanto, se sustenta que el salario emocional influye en el compromiso organizacional.

Los resultados descritos presentan similitud con los alcanzados por otros estudios correlacionales, como es el caso de Enríquez y López (2020) en un proceso de investigación realizada en colaboradores de Guayaquil, Ecuador, encontró una relación igualmente significativa ( $p<.05$ ) entre el salario emocional generado por la organización y el estado de fidelización que logra presentar el talento humano, como atributo representativo del compromiso hacia el medio organizacional, de igual manera se aprecia en algunos estudios realizados dentro del contexto de investigación peruano, tal es el caso de Rodríguez (2020) donde se encontró que el salario emocional implementado por la organización conlleva al reporte de una relación positiva y significativa ( $\rho=.24$   $p=.01$ ) con la efectividad en el desarrollo de las actividades lo cual es un indicador de un actuar comprometido de las funciones laborales.

Por lo descrito, desde la vertiente teórica se sustenta cómo el aumento de los beneficios no económicos, relacionados al reconocimiento por el propio esfuerzo del colaborador, asimismo, la contribución al grupo familiar a favor de una integración familia-trabajo, así como la presencia de un espacio laboral funcional caracterizado por la comunicación y las oportunidades de desarrollo (Montalvo, 2018), permiten en el colectivo de colaboradores el aumento proporcional del estado de entrega con compromiso en la ejecución de las funciones, en una caracterización de vínculo con la organización, de beneficio en común (Meyer y Allen, 1993).

El análisis relacionado a la gestión del talento humano a favor de la comprensión de los hallazgos permite explicar que el propiciar estímulos positivos sobre el grupo colaborador promueve activamente un estado de vinculación con la empresa, debido a la percepción de interés de la organización hacia sus colaboradores, de tal manera que el colectivo laboral se interesan de manera recíproca por retribuir a la empresa los beneficios que reciben, manifestado con un accionar comprometido, que finalmente es de beneficio en común debido que crecimiento de la organización favorece a sus integrantes (Echeverri et al., 2020).

En sucesivo, se desarrolló los objetivos específicos, en este sentido, se determinó de qué manera el salario emocional influye en el compromiso afectivo de los en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo 2022, hallándose una relación positiva de efecto grande y al mismo tiempo significativa ( $\rho=.72$   $p=.000$ ), de esta manera, se acepta la primera hipótesis específica, la misma que sustenta el salario emocional influye en el compromiso afectivo, rechazándose por consiguiente la hipótesis nula.

Lo reportado presenta concordancia con algunas investigaciones revisadas de manera previa, tal es el caso del estudio conllevado por Rodriguez (2020) en colaboradores del contexto de Piura, Perú, donde se halló cómo el salario emocional presenta una relación positiva de efecto grande ( $r=.63$ ) y al mismo tiempo significativa ( $p<.05$ ) con la vinculación de los colaboradores entre sí, que caracteriza un compromiso afectivo con el medio laboral, hallazgos que refuerzan los resultados del estudio. Asimismo, Estrada y Gallegos (2021) en el contexto de colaboradores Puerto Maldonado, Perú obtuvieron que la satisfacción laboral relacionada a los aspectos no solo a los aspectos tangibles, sino también intangibles representados por el salario emocional, presenta una relación positiva de efecto grande y significativa ( $\rho=.60$   $p<.05$ ) con el compromiso de tipo afectivo hacia el medio laboral.

De esta manera, las organizaciones que se interesan por implementar continuamente un ambiente satisfactorio de trabajo caracterizado por relaciones de comunicación positiva, asimismo que generar un reconocimiento progresivo al

grupo humano por su propia entrega en la realización de funciones, y ejecutan actividades de integración entre la familia y el trabajo (Corvera, 2019), logran impulsar significativamente el desarrollo del compromiso afectivo en el talento humano, de tal forma que el colaborador exterioriza de manera tangible un vínculo emocional de entrega hacia la empresa, manteniéndose interesado por su desarrollo (Hernández, et al 2018).

Por consiguiente, el análisis desde la perspectiva de la gestión del talento humano, conlleva a caracterizar que las empresas interesadas por implementar un salario de tipo emocional, lograr generar una vinculación emocional con sus colaboradores, porque el principio de reciprocidad, es decir al propiciar la empresa refuerzos no monetarios, pero de igual manera significativos, conlleva que el talento perciba a la organización como un ente interesado por el bienestar de sus integrantes, por lo cual se genera un vínculo afectivo, donde el colaborador se orienta a un actuar que contribuya también a la empresa, al igual que esta aporta a su bienestar (Petit, 2018).

A continuación, como segundo objetivo específico, se determinó de qué manera el salario emocional influye en el compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo 2022, al respecto se encontró una relación positiva de efecto moderado ( $\rho=31$ ), sin embargo, se evidencia ausencia de significancia estadística ( $p=.06$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación, y se conlleva al proceso de aceptar la hipótesis nula, especificada como el salario emocional no influye en el compromiso de continuidad dentro del grupo de estudio.

Los resultados encontrados muestran discrepancia con algunos estudios, tal es el caso de Enríquez y López (2020) en el contexto ecuatoriano, obtuvieron una relación positiva de efecto grande ( $r=.59$ ) y significativa ( $p<.05$ ) entre el proceso de reconocimiento caracterizado dentro del salario emocional, con la dimensión puertas abiertas, referido a la propuesta de continuidad en el escenario de trabajo, así también, se aprecia en el estudio de Estrada y Gallegos (2021) realizado en Madre de Dios, encontró que la satisfacción relacionada a todo aquello que reciben

los colaboradores tanto como aspectos tangibles, e intangibles, referidos al salario emocional, se relaciona de forma positiva con un efecto moderado ( $\rho=.45$ ) y con presencia de significancia estadística ( $p<.05$ ) con el compromiso referido a la continuidad dentro de la organización.

Los resultados obtenidos por la investigación indican que, a pesar de propiciar un escenario de implementación de una dinámica de reconocimiento, ambiente laboral favorable para el cumplimiento de tareas, y de procesos de integración familia-trabajo que promueve el bienestar del colaborador en relación a su familia (Montalvo, 2018), no tiene implicancias significativas sobre el proceso de establecer un estado de compromiso, referido al interés del talento humano por mantenerse de manera prolongada en el medio laboral, debido a la percepción que logra destacar sobre las disposiciones que la organización otorga como contribuciones (Meyer y Allen, 1993).

Al respecto López et al. (2019) señalaron que el salario emocional propicia de manera importante la vinculación afectiva del colaborador hacia la empresa, debido a la reciprocidad que se genera, en tanto, los aspectos de continuidad del talento humano se relaciona de forma más estrecha con los aspectos económicos, debido que los colaboradores con frecuencia se posicionan en un puesto laboral por la remuneración, convirtiéndose incluso en un determinante de su permanencia, ello se refuerza aún más cuando los colaboradores tienen bajas posibilidades de crecimiento a nivel profesional, debido que su actividad se enfoca en tareas de operativas. Lo descrito permite explicar porque en el contexto de estudio, caracterizado por una empresa dedicada al área de comercialización de artículos electrónicos, no se halló relación, por un lado, porque los colaboradores si bien consideran importante el salario emocional para el aspecto de compromiso afectivo, lo que mantendría su continuidad dentro de la organización de una manera significativa es el salario económico, el cual es un recurso importante para la propia existencia, aún más considerando, que dentro del ambiente de interés para la investigación, se considera que por lo general no se cuenta con una línea de carrera como tal, por tanto, la permanencia en la empresa sería de motivo principalmente económico.

Por otro lado, como último objetivo específico, se desarrolló el proceso de determinar de qué manera el salario emocional influye en el compromiso normativo en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo 2022, obteniéndose una relación positiva de efecto grande ( $\rho=.59$ ) a la vez significativa ( $p<.05$ ), por lo consiguiente se acepta la hipótesis la cual señala, que el salario emocional influye en el compromiso normativo, y se conlleva el proceso de rechazar la hipótesis estipulada como nula.

La evidencia tiene concordancia con el estudio realizado por Estrada y Gallegos (2021) dentro del contexto peruano, donde se obtuvo que el salario emocional, representado por la satisfacción hacia la organización manifestado por el talento humano, presenta una relación positiva de efecto grande ( $\rho=.55$ ) y significativa ( $p<.05$ ) con el compromiso normativo, asumida desde una perspectiva de cumplimiento de las normas, así como el conjunto de estatutos delimitados en la funcionalidad de la empresa.

De esta manera, el análisis teórico de la evidencia permite establecer que el grupo de empresas interesadas por establecer medios salariales de tipo emocional a cada uno de sus colaboradores, a través de reconocimientos por el nivel de entrega así como cumplimiento de tareas, asimismo de un ambiente favorable de interacción laboral consignado entre los propios integrantes de todas las jerarquías de la empresa y de integración familia-trabajo (Corvera, 2019), favorece importantemente, al ajuste de los colaboradores al conjunto de normas, así como de estatutos que se tipifica para el correcto funcionamiento de la organización dentro de un medio cultural, evidenciando un compromiso por la normatividad de la empresa y sociedad (Hernández, et al 2018).

El análisis dentro del ámbito de gestión del talento humano permite comprender que los colaboradores muestran una adhesión a las normas de una organización no solo por la retribución económica y/o el temor a perder el puesto de trabajo ante el desacato de alguna política institucional planteada por la empresa, sino que en gran medida se debe a la vinculación que establece con la



organización, lo cual representa un compromiso por aquello que recibe del medio laboral, y en correspondencia se adopta las medidas normativas, así como de valores de la empresa, con la finalidad de promover una imagen positiva de la empresa y una convivencia favorable (Rubio et al., 2020).

En cuanto a las limitaciones a destacar dentro del estudio, se hace mención de forma central al tamaño de la muestra, al representar a un grupo reducido no es posible su generalización para otros escenarios empresariales similares, por lo cual los resultados son exclusivamente acordes al escenario donde se generó el estudio, más no tiene implicancias sobre otros medios organizacionales, debido al limitado universo de estudio.

Finalmente, el estudio presenta un importante aporte a la práctica profesional dentro de la gestión del talento humano en la empresa privada de interés, al reportar que, frente al interés de promover un compromiso laboral, en los ejes afectivo y normativo, la implementación de procedimientos de salario emocional resulta significativos para lograr este fin, en tanto que para establecer un compromiso de continuidad se requiere de la implementación de otros aspectos, no vinculados al aspecto de salario emocional; asimismo desde la perspectiva metodológica, el estudio propicia un referente dentro del campo de investigación organizacional, al delimitar los procedimientos estadísticos utilizados, así como las limitaciones a considerar, con el fin de que sucesivos estudios generen procesos de investigación de una forma más adecuada; por último, presenta un aporte a la teoría, por caracterizar información relevante al ser proveniente de revistas científica, a la vez que es actualizada, lo cual aporta al profesional formación, por su factibilidad en una mejor comprensión de variables.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la influencia del salario emocional en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo 2022, encontrándose una relación positiva de efecto grande ( $\rho=.62$ ) y significativa ( $p<.05$ ), hallazgos que permiten aceptar la hipótesis general.
2. Se determinó de qué manera el salario emocional influye en el compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo 2022, hallándose una relación positiva de efecto grande y al mismo tiempo significativa ( $\rho=.72$   $p=.000$ ), por tanto, se acepta la primera hipótesis específica.
3. Se determinó de qué manera el salario emocional influye en el compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo 2022, obteniéndose una relación positiva de efecto moderado ( $\rho=.31$ ), con ausencia de significancia estadística ( $p=.06$ ), rechazándose la hipótesis de investigación
4. Se determinó de qué manera el salario emocional influye en el compromiso normativo en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo 2022, obteniéndose una relación positiva de efecto grande ( $\rho=.59$ ) a la vez significativa ( $p<.05$ ), por lo consiguiente se acepta la hipótesis.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a otros investigadores replicar el estudio de diseño correlacional en otras organizaciones del mismo ámbito comercial, o similares, con la finalidad de establecer la generalización de resultados con el propósito de una práctica fundamentada de manera funcional.
2. Al área de Gestión humana de la empresa se le recomienda implementar procesos de reconocimiento socio-laboral al conjunto de colaboradores frente a un alto desempeño, así como en circunstancias donde se cumplen los objetivos organizacionales con un logro destacado, favoreciendo a los procesos de compromiso afectivo y normativo.
3. Se recomienda al área de Gestión humana implementar el desarrollo de actividades que permitan integrar a la familia en este proceso, favoreciendo a una mayor cohesión entre familia y trabajo, con la finalidad de propiciar satisfactoriamente el compromiso del talento humano.
4. Al área de Gestión humana de la empresa se le recomienda estudiar la relación del compromiso de continuidad con otras variables como: satisfacción laboral, la motivación, entre otras, que permita su mayor comprensión a favor de una oportuna toma de decisiones.

## REFERENCIAS

- Ahad, R., Mustafa, M., Mohamad, S., Abdullah, N. & Nordin, M. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21.  
<https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/7898>
- Asiedu, E., Annor, F., Amponsah-Tawiah, K., & Dartey-Baah, K. (2018). Juggling family and professional caring: Role demands, work–family conflict and burnout among registered nurses in Ghana. *Nursing open*, 5(4), 611-620.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/nop2.178>
- Budie, B., Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., & Weijs-Perree, M. (2019). Employee satisfaction with the physical work environment: the importance of a need based approach. *International Journal of Strategic Property Management*, 23(1), 36-49.  
<https://journals.vilniustech.lt/index.php/IJSPM/article/view/6372>
- Calderón, S. (2019). *Diseño y validación de una escala de salario emocional de una empresa privada del distrito de Lince, 2019*. [Universidad César Vallejo, tesis de pre grado].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37073/Calder %c3%b3n\\_QSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37073/Calder%c3%b3n_QSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Colegio de psicólogos del Perú (2017). *Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano*.  
[http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo\\_de\\_etica\\_del\\_cp sp.pdf](http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo_de_etica_del_cp sp.pdf)
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia tecnológica*, 1(60), 1-10.

<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento RENACYT.* CONCYTEC.

<https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>

Echeverri, Y., Mesa, J. & Betancur, J. (2020) Salario emocional y patrones de aprendizaje organizacional. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798(1), 1-15. <http://ww.revistaespacios.com/a20v41n29/a20v41n29p27.pdf>

Enríquez, S. y López, H. (2020). *Análisis de las prácticas de salario emocional que fidelizan al personal, caso: empresa de servicio de la ciudad de Quito.* *Revista CURN*, 11(2), 39-51. <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1694>

Espinoza, A. y Toscano. J. (2020), Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Nova* 12(20), 1-10. <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768>

Estrada, (2020), Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de educación básica. *Revista de innovación educativa* 2(1), 134-144. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>

Estrada, E. y Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & Formação*, 6(1), 1. [https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5858659\\_00006](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5858659_00006)

Gallo, C. (11 de Setiembre, 2020). Primeras investigaciones revelan que existen poblaciones con niveles severos de ansiedad, depresión y estrés a tan solo seis meses de que la Organización Mundial de la Salud declarara la

pandemia en el mundo. *France 24*. <https://www.france24.com/es/20200911-impacto-pandemia-salud-mental>

Gobierno del Perú (14 de abril del 2020), Decreto de urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas. Diario *El Peruano*. [https://busquedas.elperuano.pe/download/full/9xbl1\\_U3Kxq8dUdGc6PBsT](https://busquedas.elperuano.pe/download/full/9xbl1_U3Kxq8dUdGc6PBsT)

Gómez, M, (28 de enero, 2021), España destruyó 622.600 empleos y la tasa de paro aumentó hasta el 16,13% en el año de la pandemia de coronavirus, *El País*. <https://elpais.com/economia/2021-01-28/espana-destruyo-622600-empleos-y-la-tasa-de-paro-aumento-hasta-el-1613-en-el-ano-de-la-pandemia-de-coronavirus.html>

Gay, F (2006). El salario emocional clave para reducir el estrés. *Gestión práctica de riesgos psicosociales*, 1(1), 1-4. <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>

Giao, H., Vuong, B. & Duy, D. (2020). A model of organizational culture for enhancing organizational commitment in telecom industry: Evidence from vietnam. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 17(20), 215-224. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3672890](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3672890)

Gil, V., Betancur, J., Quintero, L., Puerta, I., Quintero, C. & Ruiz, J. (2019). *Development of an emotional salary model: a case of application*. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42), 1-18. <https://indjst.org/articles/development-of-an-emotional-salary-model-a-case-of-application>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGrawHill.

- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. & Méndez, L. (2018). Razões e fatores que interferem no comprometimento organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672018000100820&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672018000100820&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Hilario, S. (2019). *Coaching de equipos*. Interconsulting Bureau SL. <https://books.google.com.pe/books?id=IEGgDwAAQBAJ&pg=PT263&dq=salario+emocional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjKmPjTrqDyAhVFWq0KHSWCBYEQ6AEwCHoECAoQAg#v=onepage&q=salario%20emocional&f=false>
- Hussain, S., Khaliq, A., Nisar, Q., Kamboh, A. & Ali, S. (2019). The impact of employees' recognition, rewards and job stress on job performance: Mediating role of perceived organization support. *SEISENSE Journal of Management*, 2(2), 69-82. <https://journal.seisense.com/index.php/jom/article/view/121>
- Instituto Sociolaboral y ambiental (2021). Impacto de la pandemia en el mercado laboral – Parte 1. *ISA*. <https://www.iesiperu.org.pe/2021/01/14/impacto-de-la-pandemia-y-la-resolucion-de-conflictos-laborales-mediantenegociaciones-colectivas/#>
- Ingusci, E., Spagnoli, P., Zito, M., Colombo, L., & Cortese, C. (2019). Seeking challenges, individual adaptability and career growth in the relationship between workload and contextual performance: A two-wave study. *Sustainability*, 11(2), 1-10. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/2/422>
- Jang, H. (2019). Salary distribution and team outcome: The comparison of MLB and KBO. *Journal of Global Sport Management*, 4(2), 149-163. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/24704067.2018.1537678d>

- Koo, B., Yu, J., Chua, B., Lee, S. & Han, H. (2020). Relationships among emotional and material rewards, job satisfaction, burnout, affective commitment, job performance, and turnover intention in the hotel industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(4), 371-401. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1528008X.2019.1663572>
- Lazear, E. (2018). Compensation and incentives in the workplace. *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 195-214. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.32.3.195>
- Lópera, I., López, C. & Santacruz, J. (2019). Development of an emotional salary model: a case of application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42), 1-18. [https://www.researchgate.net/profile/Victor-Gil-Vera/publication/337772053\\_Development\\_of\\_an\\_Emotional\\_Salary\\_Model\\_a\\_Case\\_of\\_Application/links/5de94ccca6fdcc2837093249/Development-of-an-Emotional-Salary-Model-a-Case-of-Application.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Victor-Gil-Vera/publication/337772053_Development_of_an_Emotional_Salary_Model_a_Case_of_Application/links/5de94ccca6fdcc2837093249/Development-of-an-Emotional-Salary-Model-a-Case-of-Application.pdf)
- López, N. (2019), Strategies to increase organizational engagement in the sales area of a company in the cosmetics and personal care industry. *Revista INNOVA Research Journal*, 4(3), 191. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/inno va/article/view/1087/1594>
- Lusambili, P., Wanyama, K., & Abuya, J. (2022). Effect of Recognition on Employee Job Output in Faith Based Health Facilities in Kakamega County, Kenya. *Journal of International Business, Innovation and Strategic Management*, 6(1), 165-180. [http://www.jibism.org/core\\_files/index.php/JIBISM/article/view/185](http://www.jibism.org/core_files/index.php/JIBISM/article/view/185)
- Martínez, L. (2020), Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de covid-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*, 10(2), 10-12. <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>



Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage Publications.

Meyer, J. & Allen, N. (2004). TCM employee commitment survey academic users guide 2004. The University of Western Ontario. [https://www.researchgate.net/profile/Amer-Al-Atwi/post/How\\_can\\_I\\_split\\_my\\_organisational\\_commitment\\_questionnaire\\_in\\_this\\_dimension/attachment/59d62d07c49f478072e9e4d9/AS%3A273553625157648%401442231674874/download/Meyer+and+Allen%2C+2004.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Amer-Al-Atwi/post/How_can_I_split_my_organisational_commitment_questionnaire_in_this_dimension/attachment/59d62d07c49f478072e9e4d9/AS%3A273553625157648%401442231674874/download/Meyer+and+Allen%2C+2004.pdf)

Michán, 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. [Universidad César Vallejo, tesis de post grado]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6647>

Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227 – 232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Paek, J. & Lee, C. (2018). The effect of education and training on service quality, customer satisfaction and loyalty in airline industry. *Management Review: An International Journal*, 13(1), 49-64. <https://www.proquest.com/openview/759fbdc9a2931c1480f04595f13e25cb/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2030191>

Patrón, R. (2018), Organizational commitment of a maquila company located in Southeast of Mexico. *Revista de Formación de Recursos Humanos*, 4(14), 21. [https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Formacion\\_de\\_Recursos\\_Humanos/vol4num14/Revista\\_de\\_Formaci%c3%b3n\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_V4\\_N14\\_3.pdf](https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Formacion_de_Recursos_Humanos/vol4num14/Revista_de_Formaci%c3%b3n_de_Recursos_Humanos_V4_N14_3.pdf)

Petit, H. (2019). Empresas comprometidas con el salario emocional de sus

colaboradores en el sector minero de Colombia. *Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de investigación*, 3(1), 03-23.  
<http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/29>

Qudah, N., Yang, Y. & Anjum, M. (2018). Transformational training programs and quality orientation of employees: Does employees' loyalty matter? *Sustainability*, 10(2), 1-15. <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/2/465>

Quispe, R. & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 10(2), 64-83.  
<https://www.redalyc.org/journal/4676/467662252006/467662252006.pdf>

Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s2218-36202020000100141](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2218-36202020000100141)

Rubio, S., Beltrán, C., Baltazar, R. & Sánchez, R. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), 15-24.  
<https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>

Salvador, et. al, (2021). Design and validation of an instrument for the insertion of emotional salary in the face of COVID-19. *Revista de Ciencias de la Administración y economía*, 11(21), 43.  
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/retos/v11n21/1390-6291-Retos-11-21-00041.pdf>

Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista*. Universidad Ricardo Palma.  
<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F. & Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters*, 10(1), 183-196. <http://growingscience.com/beta/msl/3400-the-effect-of-organizational-culture-on-the-organizational-commitment-evidence-from-hotel-industry.html>

Universidad César Vallejo (2020). Código de Ética en Investigación. UCV. Vicerrectorado de Investigación. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018). Job Satisfaction and Employee Engagement among Human Resources Staff of Thai Private Higher Education Institutions. *International Journal of Behavioral Science*, 13(2), 1-10. [https://www.researchgate.net/profile/Ruechuta-Tepayakul/publication/329865318\\_Job\\_satisfaction\\_and\\_employee\\_engagement\\_among\\_human\\_resources\\_staff\\_of\\_Thai\\_Private\\_Higher\\_Education\\_Institutions/links/60294be4299bf1cc26c6b055/Job-satisfaction-and-employee-engagement-among-human-resources-staff-of-Thai-Private-Higher-Education-Institutions.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ruechuta-Tepayakul/publication/329865318_Job_satisfaction_and_employee_engagement_among_human_resources_staff_of_Thai_Private_Higher_Education_Institutions/links/60294be4299bf1cc26c6b055/Job-satisfaction-and-employee-engagement-among-human-resources-staff-of-Thai-Private-Higher-Education-Institutions.pdf)

Ther, F. (2017). Ensayo sobre el uso de la encuesta: hermenéutica y reflexividad de la técnica investigativa. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 8(1), 17-27. Recuperado de: <http://revistas.uach.cl/index.php/racs/article/view/1081>

Trenovski, B., & Kozeski, K. (2020). Theoretical foundation of the great decoupling between productivity and labor compensation. *KNOWLEDGE-International Journal*, 43(1), 67-73. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=924726>

Trépanier, S., Vallerand, R., Ménard, J. & Peterson, C. (2020). Job resources and

burnout: work motivation as a moderator. *Stress and Health*, 36(4), 433-441.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smi.2939>

## ANEXOS

### Anexo 1

Tabla 5

*Operacionalización de la variable salario emocional*

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SALARIO EMOCIONAL	Son todos aquellos beneficios no económicos que la empresa es capaz de entregar a su empleado con el fin de que se pueda lograr un mayor compromiso con la organización. (Montalvo, 2018).	El Salario Emocional será medido por las siguientes dimensiones: Autonomía, Reconocimiento, Identificación, Conciliación Familiar, Comunicación Horizontal y Desarrollo e Integración, de la Escala de Salario Emocional creado por Calderón (2019), constituido por 36 ítems.	AUTONOMÍA	Autogestión Libertad	ORDINAL 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: Casi Siempre 4: Siempre
			RECONOCIMIENTO	Cohesión interna	
			IDENTIFICACIÓN	Consideración Compromiso Empoderamiento Pertenencia	
			CONCILIACIÓN FAMILIAR	Flexibilidad Equilibrio	
			COMUNICACIÓN HORIZONTAL	Comunicación Horizontal Comunicación Efectiva Beneficios Sociales	
			DESARROLLO E INTEGRACIÓN	Línea de Carrera Formación Integración	

Tabla 6

*Operacionalización de la variable de compromiso organizacional*

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Es un estado donde un colaborador genera un vínculo con su organización, el cual se ve influenciado por diversos factores. (Meyer y Allen, 1993).	El Compromiso Organizacional será medido por las siguientes dimensiones: Componente Afectivo, Componente de Continuidad y Componente Normativo, de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1993) constituido por 18 ítems. (Adaptado por Pajuelo, 2019).	COMPONENTE AFECTIVO	Vinculación afectiva con la organización. Involucramiento con los problemas de la organización. Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo. Deseo de mantenerse en la empresa debido al tiempo, trabajo y energía invertido.	ORDINAL  1: En total desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en desacuerdo, ni en acuerdo 4: De acuerdo 5: En total acuerdo
			COMPONENTE DE CONTINUIDAD	Dificultad para conseguir otro trabajo. Necesidad de percibir ingresos. Obligación de permanecer en la empresa.	
			COMPONENTE NORMATIVO	Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización. Necesidad de retribuir.	

Anexo 2

Cuestionarios

**CUESTIONARIO DE SALARIO EMOCIONAL**  
**(Creado por Calderón, 2019)**

<b>N°</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
01	Realizo mis actividades laborales con libertad				
02	Expreso mis opiniones con libertad.				
03	En mi área respetan mis opiniones.				
04	Tengo autonomía y libertad para hacer propuestas de mejora en mis actividades de trabajo.				
05	En mi área mis superiores son flexibles cuando presente alguna dificultad personal.				
06	Recibo algún reconocimiento o elogio por el trabajo extra que realizó.				
07	Reconocen mi trabajo y esfuerzo brindado.				
08	En mi área celebran las fechas festivas de los trabajadores.				
09	Mi esfuerzo laboral es reconocido por las actividades que realizó.				
10	Mi rendimiento laboral es fundamental para el crecimiento de la organización.				
11	Me identifico adecuadamente con el área en que me encuentro.				
12	Me considero un colaborador competitivo.				
13	Reconozco fácilmente mis debilidades y fortalezas.				

14	Me siento a gusto trabajar en equipo.				
15	Mi horario laboral me permite compartir tiempo con mi familia.				
16	Puedo manejar bien mi trabajo y vida familiar al mismo tiempo.				
17	Me brindarán opiniones laborales de modo que pueda pasar el tiempo en familia (Teletrabajo, horario de verano, compensaciones de horas).				
18	Presento una comunicación adecuada con mi supervisor ante cualquier problema personal o familiar.				
19	La comunicación con mi jefe directo satisface mis necesidades inmediatas.				
20	La comunicación con mis superiores es horizontal.				
21	La comunicación con mi jefe directo es muy buena.				
22	En mi área buscan la integración familiar mediante actividades programadas.				
23	Me siento conforme con los beneficios que recibe mi familia de parte de la organización donde laboro				
24	La empresa cumple las solicitudes vacacionales cuando la oportunidad lo amerita				
25	La empresa me brinda la oportunidad de desarrollarme personal y laboralmente.				
26	La empresa motiva al trabajador a seguir creciendo profesionalmente.				
27	En la empresa hay posibilidad de tener línea de carrera.				
28	Pertenecer a esta organización me permite tener línea en un tiempo prudente				



29	Me capacitan constantemente para reforzar el trabajo diario.				
30	La empresa fortalece mis competencias profesionales.				
31	Recibo feedback para superar mis debilidades y mejorar mis fortalezas.				
32	En mi trabajo motivan el desarrollo proactivo del trabajador.				
33	La empresa me brinda la oportunidad de relacionarme con otras personas (trabajo multidisciplinario).				
34	En el entorno laboral que me desenvuelvo, desarrolla o incentiva el trabajo colectivo.				
35	En el trabajo incentivan el compañerismo para un mejor resultado de trabajo en equipo.				

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(Adaptado por Pajuelo, 2019)

N°	PREGUNTAS	En fuerte discrepancia	Moderadamente en desacuerdo	En ligero desacuerdo	Indiferente	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En fuerte acuerdo
01	Es la empresa en la soñaba trabajar.							
02	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de pertenecer a ella.							
03	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.							
04	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta empresa, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y las prestaciones que tengo aquí.							
05	Aunque tuviera ventajas con ello, no creo que fuera correcto dejar ahora mi empresa.							

06	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.							
07	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.							
08	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.							
09	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.							
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.							
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa resultaran en mis propios problemas.							
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.							
13	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi							

	empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.							
14	Esta empresa se merece mi lealtad.							
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.							
16	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.							
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.							
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.							

### **Anexo 3**

*Ficha Técnica:*

#### **Ficha Técnica del Cuestionario de Salario Emocional**

**Nombre:** Escala de Salario emocional.

**Autor:** Sonia Elizabeth Calderón Quispe

**Procedencia:** Lima, Perú.

**Significación:** Instrumento psicométrico diseñado para identificar el nivel de salario emocional que emplea la Organización para sus colaboradores.

**Aplicación:** A colaboradores de ambos sexos, dentro de una empresa privada y puede realizarse de manera individual o colectiva.

**Duración:** 10 a 15 minutos.

**Ámbitos:** Organizacional.

**Dimensiones:**

**Dimensión autonomía:** Ítem 1 – 5.

**Dimensión reconocimiento:** Ítem 6 – 9

**Dimensión identificación:** Ítem 10 – 14

**Dimensión conciliación familiar:** 15 – 17

**Dimensión comunicación horizontal:** 18 – 21

**Dimensión desarrollo e integración:** 22 – 35

**Materiales:** Manual de registros, hoja de respuestas y lapicero.

**Administración:** La presente escala presenta una lista de frases, las cuales van a permitir conocer su opinión acerca del salario emocional que percibe dentro de su empresa laboral. Lea detenidamente cada frase y conteste de acuerdo a como usted piense y crea. Responde de manera sincera y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Marque con un (X) en el cuadro del número que usted considera es el más conveniente según su percepción. Las alternativas de respuestas son: 1= Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = Casi Siempre, 4 = Siempre.

**Calificación:** Se podría decir que existe un Bajo Salario Emocional cuando el puntaje es hasta 40, si alcanza un puntaje entre 41 a 50 es un nivel Medio de Salario Emocional y Mayor a 51 indica que se posee un nivel Alto de Salario Emocional.

## Ficha Técnica del Cuestionario de Compromiso Organizacional

**Nombre:** TCM Employee Commitment Survey (CCS)

**Autores:** John P. Meyer y Natalie J. Allen (1997)

**Adaptación:** Pajuelo Ayambo José (2006)

**Procedencia:** Estados Unidos, adaptado en España y México.

**Significación:** Instrumento que permite conocer el compromiso organizacional que presentan los empleados con su organización.

**Aplicación:** A colaboradores de ambos sexos, dentro de una empresa privada, y puede realizarse de manera individual o colectiva.

**Duración:** 15 minutos.

**Ámbito:** Organizacional.

**Dimensiones:**

**Dimensión Compromiso Afectivo:** Ítems: 1, 3, 7, 10, 11, 12 y 15.

**Dimensión Compromiso de Continuidad:** Ítems: 4, 8, 13, 16 y 17.

**Dimensión Compromiso Normativo:** Ítems: 2, 5, 6, 9, 14 y 18.

**Materiales:** Cuestionario y lapicero.

**Administración:** El evaluado deberá de elegir de cinco opciones sólo una, las cuales pueden ser: 1= En fuerte desacuerdo, 2 = En moderado desacuerdo, 3 = Ni en ligero desacuerdo, 4 = Indiferente, 5 = En ligero desacuerdo, 6 = En moderado acuerdo y 7 = En fuerte acuerdo.

**Calificación:** Se deberá sumar todos los elementos de una sola dimensión y se promediará para poder obtener una puntuación general para cada una de las dimensiones.

## Anexo 4

### Criterio de jueces

#### PRIMER JUEZ EXPERTO:

17	Me brindan opciones laborales de modo que pueda pasar el tiempo en familia (Teletrabajo, horario de verano, compensaciones de horas).	X		X		X		
18	Presento una adecuada comunicación con mi supervisor ante cualquier problema personal o familiar.	X		X		X		
19	La comunicación con mi jefe directo satisface mis necesidades inmediatas.	X		X		X		
20	La comunicación con mis superiores es horizontal.	X		X		X		
21	La comunicación con mi jefe directo es muy buena	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN Desarrollo e Integración</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
22	En mi área de trabajo buscan la integración familiar mediante actividades programadas.	X		X		X		
23	Me siento conforme con los beneficios que recibe mi familia de parte de la organización donde laboro.	X		X		X		
24	La empresa cumple las solicitudes vacacionales cuando la oportunidad lo amerita.	X		X		X		
25	La empresa me brinda la oportunidad de desarrollarme personal y laboralmente.	X		X		X		
26	La empresa motiva al trabajador a seguir creciendo profesionalmente.	X		X		X		
27	En la organización hay oportunidad de ascenso.	X		X		X		
28	Pertenece a esta organización me permite tener línea de carrera en un tiempo prudente.	X		X		X		
29	Me capacitan constantemente para reforzar el trabajo diario.	X		X		X		
30	La empresa fortalece mis competencias profesionales.	X		X		X		
31	Recibo feedback para superar mis debilidades y mejorar mis fortalezas.	X		X		X		
32	En mi trabajo motivan el desarrollo proactivo del trabajador.	X		X		X		
33	La empresa me brinda la oportunidad de relacionarme con otras personas (trabajo multidisciplinario).	X		X		X		
34	En el trabajo motivan el trabajo en equipo.		X		X		X	En el entorno laboral que me desenvuelvo, desarrollan o incentivan el trabajo colectivo.
35	En el trabajo incentivan el compañerismo para un mejor resultado de trabajo en equipo.	X		X		X		

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SALARIO EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN Autonomía</b>								
1	Realizo mis actividades laborales con libertad.	X		X		X		
2	Expreso mis opiniones con libertad.	X		X		X		
3	En mi área de trabajo respetan mis opiniones.	X		X		X		
4	Tengo autonomía y libertad para hacer propuestas de mejora en mis actividades de trabajo.	X		X		X		
5	En mi área de trabajo mis superiores son flexibles cuando presento alguna dificultad personal.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN Reconocimiento</b>								
6	Recibo algún reconocimiento o elogio por el trabajo extra que realizo.	X		X		X		
7	Reconocen mi trabajo y esfuerzo brindado.	X		X		X		
8	En mi área de trabajo celebran las fechas festivas de los trabajadores.	X		X		X		
9	Mi esfuerzo de trabajo es reconocido de manera apropiada.		X		X		X	Mi esfuerzo laboral es reconocido por las actividades que realizo.
<b>DIMENSIÓN Identificación</b>								
10	Mi rendimiento laboral es fundamental para el crecimiento de la organización.	X		X		X		
11	Me identifico adecuadamente con el área en que me encuentro.	X		X		X		
12	Me considero un colaborador competitivo.	X		X		X		
13	Reconozco fácilmente mis debilidades y fortalezas.	X		X		X		
14	Me siento a gusto trabajar en equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN Comunicación Horizontal</b>								
15	Mi horario laboral me permite compartir tiempo con mi familia.	X		X		X		
16	Puedo manejar bien mi trabajo y vida familiar al mismo tiempo.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN Compromiso Afectivo</b>								
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	X		X		X		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	X		X		X		
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	X		X		X		
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	X		X		X		
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN Compromiso de Continuidad</b>								
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	X		X		X		
13	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	X		X		X		
16	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN Compromiso Normativo</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa	X		X		X		
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado	X		X		X		
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	X		X		X		
14	Esta empresa se merece mi lealtad.	X		X		X		
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ítems entendibles y adecuados.**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Varas Miranda Gerald Arturo

**DNI:** 70052150

**Especialidad del validador:** Maestro en Gestión del Talento Humano.

**12 de Mayo del 2022**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Mg. Ps. Gerald A. Varas Miranda**  
C.P.S. 35135

-----  
**Firma del Experto Informante.**



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Modificar en la redacción de algunos ítems para su aplicación.

**Opinión de aplicabilidad:**   Aplicable [  ]       Aplicable después de corregir [  ]       No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Varas Miranda Gerald Arturo

DNI: 70052150

**Especialidad del validador:** Maestro en Gestión del Talento Humano – Licenciado en Psicología

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de Mayo del 2022



Mg. Ps. Gerald A. Varas Miranda  
C.P.S.P. 35135

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## SEGUNDO JUEZ EXPERTO:



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SALARIO EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a</sup>		Relevancia <sup>a</sup>		Claridad <sup>a</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN Autonomía</b>								
1	Realizo mis actividades laborales con libertad.	x		x		x		
2	Expreso mis opiniones con libertad.	x		x		x		
3	En mi área de trabajo respetan mis opiniones.	x		x		x		
4	Tengo autonomía y libertad para hacer propuestas de mejora en mis actividades de trabajo.	x		x		x		
5	En mi área de trabajo mis superiores son flexibles cuando presento alguna dificultad personal.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN Reconocimiento</b>								
6	Recibo algún reconocimiento o elogio por el trabajo extra que realizo.	x		x		x		
7	Reconocen mi trabajo y esfuerzo brindado.	x		x		x		
8	En mi área de trabajo celebran las fechas festivas de los trabajadores.	x		x		x		
9	Mi esfuerzo de trabajo es reconocido de manera apropiada.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN Identificación</b>								
10	Mi rendimiento laboral es fundamental para el crecimiento de la organización.	x		x		x		
11	Me identifico adecuadamente con el área en que me encuentro.	x		x		x		
12	Me considero un colaborador competitivo.	x		x		x		
13	Reconozco fácilmente mis debilidades y fortalezas.	x		x		x		
14	Me siento a gusto trabajar en equipo.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN Comunicación Horizontal</b>								
15	Mi horario laboral me permite compartir tiempo con mi familia.	x		x		x		
16	Puedo manejar bien mi trabajo y vida familiar al mismo tiempo.	x		x		x		
17	Me brindan opciones laborales de modo que pueda pasar	x		x		x		

	el tiempo en familia (Teletrabajo, horario de verano, compensaciones de horas).						
18	Presento una adecuada comunicación con mi supervisor ante cualquier problema personal o familiar.	x		x		x	
19	La comunicación con mi jefe directo satisface mis necesidades inmediatas.	x		x		x	
20	La comunicación con mis superiores es horizontal.	x		x		x	
21	La comunicación con mi jefe directo es muy buena	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN Desarrollo e Integración</b>							
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
22	En mi área de trabajo buscan la integración familiar mediante actividades programadas.	x		x		x	
23	Me siento conforme con los beneficios que recibe mi familia de parte de la organización donde laboro.	x		x		x	
24	La empresa cumple las solicitudes vacacionales cuando la oportunidad lo amerita.	x		x		x	
25	La empresa me brinda la oportunidad de desarrollarme personal y laboralmente.	x		x		x	
26	La empresa motiva al trabajador a seguir creciendo profesionalmente.	x		x		x	
27	En la organización hay oportunidad de ascenso.	x		x		x	
28	Pertenecer a esta organización me permite tener línea de carrera en un tiempo prudente.	x		x		x	
29	Me capacitan constantemente para reforzar el trabajo diario.	x		x		x	
30	La empresa fortalece mis competencias profesionales.	x		x		x	
31	Recibo feedback para superar mis debilidades y mejorar mis fortalezas.	x		x		x	
32	En mi trabajo motivan el desarrollo proactivo del trabajador.	x		x		x	
33	La empresa me brinda la oportunidad de relacionarme con otras personas (trabajo multidisciplinario).	x		x		x	
34	En el trabajo motivan el trabajo en equipo.	x		x		x	
35	En el trabajo incentivan el compañerismo para un mejor resultado de trabajo en equipo.	x		x		x	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SALARIO EMOCIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN Compromiso Afectivo</b>								
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	x		x		x		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	x		x		x		
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	x		x		x		
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	x		x		x		
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	x		x		x		
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	x		x		x		
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN Compromiso de Continuidad</b>								
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	x		x		x		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	x		x		x		
13	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	x		x		x		
16	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	x		x		x		
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	x		x		x		



**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mercado Alvarado, Estuardo agosto

DNI: 18142738

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	DOCTOR	
02	UCV	MAESTRIA	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	TRUJILLO	9 años	
02	UPAO	DOCENTE	TRUJILLO	9 años	
03	UPAO	Coordinador	Trujillo	4años	COORDINADOR POSGRADO

  
.....  
FIRMA  
APELLIDOS Y NOMBRES:

NRO COLEGIATURA: 12139

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN Compromiso Afectivo</b>								
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	x		x		x		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	x		x		x		
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	x		x		x		
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	x		x		x		
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	x		x		x		
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	x		x		x		
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN Compromiso de Continuidad</b>								
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	x		x		x		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	x		x		x		
13	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	x		x		x		
16	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	x		x		x		
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	x		x		x		

01	UCV	DOCENTE	TRUJILLO	9 años	
02	UPAO	DOCENTE	TRUJILLO	9 años	
03	UPAO	Coordinador	Trujillo	4 años	COORDINADOR POSGRADO



FIRMA

APellidos y Nombres:

NRO COLEGIATURA: 12139

## TERCER JUEZ EXPERTO:



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SALARIO EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN Autonomía</b>								
1	Realizo mis actividades laborales con libertad.	x		x		x		
2	Expreso mis opiniones con libertad.	x		x		x		
3	En mi área de trabajo respetan mis opiniones.	x		x		x		
4	Tengo autonomía y libertad para hacer propuestas de mejora en mis actividades de trabajo.	x		x		x		
5	En mi área de trabajo mis superiores son flexibles cuando presento alguna dificultad personal.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN Reconocimiento</b>								
6	Recibo algún reconocimiento o elogio por el trabajo extra que realizo.	x		x		x		
7	Reconocen mi trabajo y esfuerzo brindado.	x		x		x		
8	En mi área de trabajo celebran las fechas festivas de los trabajadores.	x		x		x		
9	Mi esfuerzo de trabajo es reconocido de manera apropiada.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN Identificación</b>								
10	Mi rendimiento laboral es fundamental para el crecimiento de la organización.	x		x		x		
11	Me identifico adecuadamente con el área en que me encuentro.	x		x		x		
12	Me considero un colaborador competitivo.	x		x		x		
13	Reconozco fácilmente mis debilidades y fortalezas.	x		x		x		
14	Me siento a gusto trabajar en equipo.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN Comunicación Horizontal</b>								
15	Mi horario laboral me permite compartir tiempo con mi familia.	x		x		x		
16	Puedo manejar bien mi trabajo y vida familiar al mismo tiempo.	x		x		x		



17	Me brindan opciones laborales de modo que pueda pasar el tiempo en familia (Teletrabajo, horario de verano, compensaciones de horas).	x		x		x		
18	Presento una adecuada comunicación con mi supervisor ante cualquier problema personal o familiar.	x		x		x		
19	La comunicación con mi jefe directo satisface mis necesidades inmediatas.	x		x		x		
20	La comunicación con mis superiores es horizontal.	x		x		x		
21	La comunicación con mi jefe directo es muy buena.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN Desarrollo e Integración</b>								
22	En mi área de trabajo buscan la integración familiar mediante actividades programadas.	x		x		x		
23	Me siento conforme con los beneficios que recibe mi familia de parte de la organización donde laboro.	x		x		x		
24	La empresa cumple las solicitudes vacacionales cuando la oportunidad lo amerita.	x		x		x		
25	La empresa me brinda la oportunidad de desarrollarme personal y laboralmente.	x		x		x		
26	La empresa motiva al trabajador a seguir creciendo profesionalmente.	x		x		x		
27	En la organización hay oportunidad de ascenso.	x		x			x	En la empresa hay posibilidad de tener línea de carrera.
28	Pertenecer a esta organización me permite tener línea de carrera en un tiempo prudente.	x		x		x		
29	Me capacitan constantemente para reforzar el trabajo diario.	x		x		x		
30	La empresa fortalece mis competencias profesionales.	x		x		x		
31	Recibo feedback para superar mis debilidades y mejorar mis fortalezas.	x		x		x		
32	En mi trabajo motivan el desarrollo proactivo del trabajador.	x		x		x		
33	La empresa me brinda la oportunidad de relacionarme con otras personas (trabajo multidisciplinario).	x		x		x		
34	En el trabajo motivan el trabajo en equipo.	x		x		x		
35	En el trabajo incentivan el compañerismo para un mejor resultado de trabajo en equipo.	x		x		x		



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Modificar en la redacción de algunos ítems para su aplicación.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ X ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. JOSE ANTONIO MARTIN JIMENEZ ROJAS      DNI: 43156998

**Especialidad del validador:** Psicología Organizacional y Educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de Mayo del 2022

Dr. José Antonio Martín Jiménez Rojas  
PSICÓLOGO  
C.P.S. N° 14179

-----  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN Compromiso Afectivo</b>								
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	x		x			x	Es la empresa en la que soñaba trabajar.
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	x		x		x		
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	x		x		x		
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	x		x		x		
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	x		x		x		
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	x		x		x		
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN Compromiso de Continuidad</b>								
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	x		x		x		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	x		x		x		
13	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	x		x		x		
16	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	x		x		x		
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	x		x		x		



	DIMENSIÓN Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X	
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa	X		X		X	
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado	X		X		X	
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	X		X		X	
14	Esta empresa se merece mi lealtad.	X		X		X	
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Modificar en la redacción de algunos ítems para su aplicación.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [  ]   Aplicable después de corregir [  ]   No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. JOSE ANTONIO MARTIN JIMENEZ ROJAS   DNI: 43156998

Especialidad del validador: Organizacional y Educativa

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de Mayo del 2022



Dr. José Jiménez Rojas  
Psicólogo  
C.P. 43156998

Firma del Experto Informante.

**ANEXO 5:**

**CARTA DE SOLICITUD PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS**



*“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

Trujillo, 20 de Marzo de 2022

**C.P.C. KARITO LIZBETH BACILIO CORRO**  
**GERENTE GENERAL – HECATEL S.A.C.A**

Me dirijo a usted para saludarlo(a) cordialmente y hacerle de su conocimiento que requiero de su autorización para poder aplicar instrumentos que permitan la obtención de datos y llevar a cabo la investigación titulada: **“Salario Emocional y Compromiso Organizacional en colaboradores de la empresa HECATEL S.A.C., para obtener el grado de Magister en Gestión del Talento Humano.**

Así mismo comentarle que al culminar de la Investigación me comprometo a entregar un ejemplar a su Despacho.

Me despido sin no antes agradecerle de antemano por su gentil atención.

Atentamente,

---

**Lic. Katty Milagritos León Pretel**  
**DNI: 70224382**

*Recibido*  
*29*  
*03*  
*22*

**ANEXO 6:**

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**HECATEL SAC**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Trujillo, 23 de Marzo de 2022

Srta. Katty Milagritos León Pretel  
Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo de parte de la empresa con Razón Social: HECATEL S.A.C., y con RUC: 20604965803, para hacerle de conocimiento que autorizo y que le brindaremos las facilidades necesarias para que lleve a cabo la aplicación de sus instrumentos: Salario Emocional y Compromiso Organizacional, para fines académicos de investigación en nuestra empresa.

Sin otro particular me despido de antemano.

Atentamente,

**HECATEL SAC**

**HECATEL SAC**  
*Karito L. Bacilio Corro*  
Karito L. Bacilio Corro  
GERENTE GENERAL

 Calle Antonio Raymondi N° 377 -

 [hecatelesac@hotmail.com](mailto:hecatelesac@hotmail.com)

# Anexo 7

## Prueba Piloto de Salario Emocional:

ALFA DE CRONBACH - 35 ITEMS Y 10 ENCUESTADOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	total (K=10)	
	FR1	FR2	FR3	FR4	FR5	FR6	FR7	FR8	FR9	FR10	FR11	FR12	FR13	FR14	FR15	FR16	FR17	FR18	FR19	FR20	FR21	FR22	FR23	FR24	FR25	FR26	FR27	FR28	FR29	FR30	FR31	FR32	FR33	FR34	FR35		
X1	3	3	3	3	4	3	1	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	4	3	98	
X2	3	3	2	2	3	1	1	3	1	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	75	
X3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
X4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	115	
X5	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	88	
X6	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	124	
X7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	129
X8	3	4	3	4	4	2	2	3	2	4	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	1	1	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	97	
X9	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	134	
X10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
Varian	0.4	0.2	0.4	0.5	0.2	1.1	1.1	0.5	1.0	0.2	0.2	0.2	0.2	0.4	0.9	1.1	0.3	0.2	0.6	0.6	0.2	1.2	1.4	0.6	0.7	0.5	0.5	0.4	1.2	0.7	0.5	1.0	0.5	0.6	0.8		
za	9	8	6	0	8	6	6	4	7	7	3	8	7	9	0	6	2	8	2	2	7	1	3	2	7	4	4	0	9	7	4	7	4	8	4		

Alfa de Cronbach =	105.28 %
ΣVi =	22.88
Vt =	436.01

$$\alpha = (k/k-1)(1 - \Sigma Vi/Vt)$$

*Prueba Piloto de Compromiso Organizacional:*

ALFA DE CRONBACH - 18 ITEMS Y 10 ENCUESTADOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	total (K=10)
X1	7	5	7	3	2	2	6	2	6	6	5	6	2	7	5	5	5	6	87
X2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
X3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	124
X4	5	6	6	5	5	7	7	5	5	7	5	6	1	6	7	6	5	5	99
X5	5	6	6	6	6	5	6	5	4	5	3	7	7	7	5	6	5	6	100
X6	5	1	5	6	6	7	6	3	6	6	5	6	1	6	5	6	5	6	91
X7	6	7	6	7	6	6	6	6	4	7	6	6	5	6	6	6	6	6	108
X8	4	4	4	3	5	4	5	1	3	6	5	5	2	6	4	3	2	5	71
X9	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	109
X10	5	5	5	2	3	3	5	2	3	5	2	5	2	5	4	2	2	4	64
<b>Varianza</b>	<b>2.18</b>	<b>4.10</b>	<b>1.61</b>	<b>4.01</b>	<b>3.29</b>	<b>4.10</b>	<b>2.94</b>	<b>4.18</b>	<b>2.71</b>	<b>2.23</b>	<b>2.93</b>	<b>2.04</b>	<b>5.38</b>	<b>2.32</b>	<b>2.00</b>	<b>3.43</b>	<b>3.39</b>	<b>2.27</b>	

$\alpha = (k/k-1)(1 - \Sigma Vi/Vt)$	<b>Alfa de Cronbach=</b>	<b>101.88%</b>
	<b>ΣVi=</b>	55.12
	<b>Vt=</b>	663.66

## Anexo 8

Tabla 7

*Prueba de normalidad de las puntuaciones correspondiente a los instrumentos de salario emocional y compromiso organizacional*

Variable	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p
Salario emocional	.949	35	.106
Compromiso organizacional	.871	35	.001
Compromiso afectivo	.845	35	.000
Compromiso de continuidad	.931	35	.029
Compromiso normativo	.895	35	.003

*Nota:* gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

En la tabla 7, se aprecia que la variable salario emocional presenta una distribución normal ( $p > .05$ ), no obstante, en la variable compromiso organizacional y sus respectivas dimensiones la distribución no es normal ( $p < .05$ ); por tanto, para la correlación de las variables se hizo uso del coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman ( $\rho$ ).

Tabla 8

*Puntos de corte según distribución por rangos para el instrumento de salario emocional*

Nivel	Salario emocional		
Alto	106	-	140
Medio	71	-	105
Bajo	35	-	70

Tabla 9

*Puntos de corte según distribución por rangos para el instrumento de Compromiso Organizacional*

Nivel	Dimensiones									Compromiso organizacional		
	Compromiso afectivo			Compromiso de continuidad			Compromiso normativo					
Alto	36	-	49	26	-	35	31	-	42	91	-	126
Medio	22	-	35	16	-	25	19	-	30	55	-	90
Bajo	7	-	21	5	-	15	6	-	18	18	-	54



*Validez y confiabilidad de la muestra*

Tabla 10

*Índices de homogeneidad y consistencia interna para el instrumento de salario emocional*

Factor	Ítem	IHC		$\alpha$
		Ítem-factor	Ítem-test	
Autonomía	SE1	.60	.60	.85
	SE2	.70	.56	
	SE3	.70	.66	
	SE4	.60	.55	
	SE5	.71	.49	
Reconocimiento	SE6	.78	.61	.93
	SE7	.90	.75	
	SE8	.77	.65	
	SE9	.90	.80	
Identificación	SE10	.72	.53	.86
	SE11	.54	.58	
	SE12	.80	.46	
	SE13	.61	.55	
	SE14	.75	.66	
Comunicación familiar	SE15	.73	.52	.73
	SE16	.66	.57	
	SE17	.31	.60	
Comunicación horizontal	SE18	.65	.69	.84
	SE19	.70	.72	
	SE20	.76	.84	
	SE21	.60	.69	
Desarrollo e integración	SE22	.64	.56	.96
	SE23	.79	.75	
	SE24	.72	.73	
	SE25	.88	.84	
	SE26	.79	.70	
	SE27	.71	.63	
	SE28	.67	.65	
	SE29	.74	.75	
	SE30	.86	.83	
	SE31	.79	.73	
	SE32	.89	.86	
	SE33	.80	.74	
	SE34	.77	.71	
	SE35	.82	.79	
Salario emocional				.97

*Nota:* IHC=índice de homogeneidad corregido;  $\alpha$ =coeficiente de consistencia interna Alfa

Tabla 11

*Índices de homogeneidad y consistencia interna para el instrumento de compromiso organizacional*

Factor	Ítem	IHC		$\alpha$
		Ítem-factor	Ítem-test	
Compromiso afectivo	CO1	.60	.58	.92
	CO3	.87	.77	
	CO7	.76	.80	
	CO10	.85	.81	
	CO11	.61	.71	
	CO12	.88	.80	
	CO15	.78	.75	
Compromiso de continuidad	CO4	.52	.53	.84
	CO8	.74	.59	
	CO13	.64	.46	
	CO16	.55	.76	
	CO17	.80	.84	
Compromiso normativo	CO2	.40	.51	.89
	CO5	.80	.76	
	CO6	.75	.75	
	CO9	.73	.75	
	CO14	.79	.85	
	CO18	.82	.84	
Compromiso organizacional				.95

*Nota:* IHC=índice de homogeneidad corregido;  $\alpha$ =coeficiente de consistencia interna Alfa

# Anexo 10

## Base de datos

SALARIO EMOCIONAL																																						
ENCUESTADOS	ITEMS																																			SEXO	EDAD	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			
X1	3	3	3	3	4	3	1	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	4	3	F	38	
X2	3	3	2	2	3	1	1	3	1	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	M	30	
X3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	F	44	
X4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	M	41
X5	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	M	34	
X6	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	F	19	
X7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	M	28	
X8	3	4	3	4	4	2	2	3	2	4	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	1	1	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	F	30	
X9	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	M	46	
X10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	M	37	
X11	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	M	26	
X12	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	1	4	4	3	4	2	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	M	36	
X13	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	M	35	
X14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	M	52	
X15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	M	29	
X16	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	M	42	
X17	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	F	41	
X18	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	M	23		
X19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	F	32		
X20	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	F	45	
X21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	F	49		
X22	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	M	25		
X23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	M	24		
X24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	F	26		
X25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	F	41		
X26	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	M	33		
X27	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	M	27		
X28	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	F	25		
X29	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	F	28		
X30	4	4	4	3	4	2	2	1	2	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	1	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	1	F	28		
X31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	F	46		
X32	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	F	48		
X33	2	2	2	3	1	2	2	2	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	M	32		
X34	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	M	29		
X35	4	4	1	1	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	1	2	4	4	1	1	4	4	1	2	2	4	4	2	1	1	3	1	1	4	M	30		

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																				
ENCUESTADOS	ITEMS																		SEXO	EDAD
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
X1	7	5	7	3	2	2	6	2	6	6	5	6	2	7	5	5	5	6	F	38
X2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	M	30
X3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	F	44
X4	5	6	6	5	5	7	7	5	5	7	5	6	1	6	7	6	5	5	M	41
X5	5	6	6	6	6	5	6	5	4	5	3	7	7	7	5	6	5	6	M	34
X6	5	1	5	6	6	7	6	3	6	6	5	6	1	6	5	6	5	6	F	19
X7	6	7	6	7	6	6	6	6	4	7	6	6	5	6	6	6	6	6	M	28
X8	4	4	4	3	5	4	5	1	3	6	5	5	2	6	4	3	2	5	F	30
X9	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	M	46
X10	5	5	5	2	3	3	5	2	3	5	2	5	2	5	4	2	2	4	M	37
X11	7	7	7	6	7	6	7	1	6	6	7	7	2	7	6	7	6	5	M	26
X12	5	6	7	1	6	7	7	1	5	6	5	6	1	7	6	7	5	7	M	36
X13	4	4	4	1	5	4	4	4	4	3	4	5	4	6	4	4	4	4	M	35
X14	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	5	6	M	52
X15	7	7	7	6	5	5	6	3	6	7	5	7	3	7	7	5	5	5	M	29
X16	6	4	6	7	7	6	7	6	5	4	4	4	7	7	2	2	7	7	M	42
X17	6	3	7	3	6	6	7	6	5	6	7	7	2	7	5	5	6	6	F	41
X18	6	6	7	6	5	4	6	5	3	5	6	7	1	5	5	6	5	4	M	23
X19	6	5	6	6	6	6	6	2	5	6	3	5	3	7	5	5	6	5	F	32
X20	5	5	5	3	3	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	F	45
X21	6	1	6	6	4	6	6	4	1	7	1	7	2	7	7	6	5	6	F	49
X22	7	6	7	5	4	5	5	4	5	6	6	7	5	7	6	6	4	6	M	25
X23	5	6	5	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	M	24
X24	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	5	6	6	7	5	6	6	7	F	26
X25	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	6	6	6	7	7	6	6	7	F	41
X26	6	5	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	M	33
X27	5	6	5	5	6	7	6	6	4	7	7	4	6	7	6	5	5	5	M	27
X28	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	F	25
X29	2	4	6	4	4	4	4	4	3	7	7	6	6	7	6	4	6	3	F	28
X30	6	6	5	5	2	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	F	28
X31	5	6	5	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	6	6	5	6	5	F	46
X32	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5	5	3	6	5	2	7	6	4	F	48
X33	1	3	3	6	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	6	M	32
X34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	M	29
X35	5	5	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	M	30



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo, 2022", cuyo autor es LEON PRETEL KATTY MILAGRITOS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 16 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN <b>DNI:</b> 19081715 <b>ORCID</b> 0000-0003-4781-8646	Firmado digitalmente por: VALZASA el 16-08-2022 12:15:16

Código documento Trilce: TRI - 0416825