



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACÁDEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Salario emocional y compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A.
sucursal Open Plaza Trujillo, 2018

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

AUTORA

Vásquez Torrejón, Eliana Yudith

ASESOR

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO-PERÚ

2018

Página del jurado



Dra. Flor Alicia, Calvanapón Alva
Presidenta



Dra. Nancy Deifilia, Aguilar Aragón
Secretaria

|



MSc. Karina Jacqueline, Cárdenas Rodríguez
Vocal

Dedicatoria

A mi Padre y Abuelos

Dedico esta tesis primero alma bendita de mi padre Walter Vásquez (+) y que me ha guiado e iluminado mi camino durante este trayecto de mi vida, que se desde el cielo él debe estar muy feliz por mis logros, esfuerzo y por su infinito amor.

A mi Madre -Padre Catalina y Eliseo, por el apoyo mutuo que me ha brindado con sus consejos, valores, quien me motivado con cada palabra de aliento en seguir adelante y que siempre ha estado en todos momentos difíciles, pero el gracias a ese amor incondicional que me ha brindado a pesar de la distancia.

Agradecimiento

Primero agradecer a Dios y la Virgen de la puerta, por darme salud y cuidarme siempre en todo momento, por bendecirme y permitirme llegar hasta donde he llegado.

A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de estudiar y convertirme en profesional.

A mi familia por todo el apoyo que me han brindado incondicionalmente, quienes tuvieron el sueño de que lograr mis metas.

A todos mis maestros que durante toda mi carrera profesional aportaron a mi formación por sus enseñanzas y sus consejos.

Declaratoria de autenticidad

Yo Eliana Yudith Vásquez Torrejón con DNI 45608630, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde 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 de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, diciembre del 2018.



Eliana Yudith Vásquez Torrejón

DNI: 45608630

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada Salario emocional y compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

La Autora

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Resumen	ix
I. Introducción	2
1.1. Realidad Problemática	2
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	6
1.3.1. Salario emocional	6
1.3.1.1. Definiciones	6
1.3.1.2. Beneficios	7
1.3.1.3. Dimensiones	8
1.3.1.4. Factores del salario emocional	9
1.3.1.5. Ventajas del salario emocional	9
1.3.1.6. Desventajas del salario emocional	9
1.3.2. Compromiso laboral	9
1.3.2.1. Definición	9
1.3.2.2. Niveles de compromiso laboral	10
1.3.2.3. Elementos del compromiso laboral	10
1.3.2.4. Dimensiones del compromiso laboral	11
1.4. Formulación del Problema	12
1.5. Justificación	12
1.6. Hipótesis	13
1.7. Objetivos	13
II. Método	15
2.1. Tipo de Investigación	15
2.2. Diseño de Investigación	15
2.3. Variables, Operacionalización	15
2.4. Población y Muestra	18
2.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.	19
2.6. Métodos de Análisis de Datos	20
2.7. Aspectos Éticos	20
III. Resultados	23
3.1. Datos generales de los colaboradores de la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018	23
3.2. Nivel del salario emocional en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.	25

3.3. Nivel de compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.	27
3.4. Determinar la relación del salario emocional en el compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018	29
3.5. Contrastación de hipótesis	30
IV. Discusión	32
V. Conclusiones	36
VI. Recomendaciones	39
VII. Propuesta	41
7.1. Título de la propuesta	41
7.2. Objetivos de la propuesta	41
7.3. Estructura del programa motivacional	41
7.4. Fases de la propuesta	42
7.5. Esquema de la propuesta	44
7.6. Elaboración y puesta en marcha de la propuesta	44
7.7. Control de gestión	44
VII. Referencias bibliográficas	46
ANEXOS	49

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre salario emocional y compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018. Investigación de alcance correlacional, de diseño no experimental, transversal, pues se determinó la relación entre las variables en un tiempo determinado. La población fue de 160 colaboradores que laboran en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 24 ítems para la variable salario emocional y de 14 ítems para la variable compromiso laboral. Concluyendo que La relación entre el salario emocional y el compromiso laboral, arrojó una correlación de Rho Spearman de 0.423 donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables .

Palabras clave: Salario emocional, compromiso laboral.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between emotional salary and work commitment in the company Sodimac Perú S.A. Open Plaza Trujillo branch, 2018. Research correlational scope, non-experimental, cross-sectional design, as the relationship between the variables was determined in a given time. The population was 160 employees who work in the company Sodimac Perú S.A. Open Plaza Trujillo branch. For data collection, the survey technique was used, whose instrument was the Likert scale questionnaire of 24 items for the emotional salary variable and 14 items for the variable labor commitment. Concluding that The relationship between emotional salary and work commitment, showed a "Rho Spearman correlation of 0.423 which shows that there is a direct relationship; positive moderate; that is, as the relationship increases in the same direction, it increases for both variables

Key words: Emotional salary, work commitment.

INTRODUCCIÓN

I. Introducción.

1.1. Realidad Problemática.

Hoy en día la economía empresarial sufre varios cambios trascendentales, los cuales marcan el estado de vida de los ciudadanos. Actualmente la economía está en constante crecimiento, con lo cual los ciudadanos dejaron de ser empleados simplemente, sino que ahora son la base primordial para el sostenimiento y competitividad en la empresa, de manera nacional o internacional.

En la actualidad las compañías se están esforzando en implementar actividades relacionadas a satisfacer las necesidades de sus colaboradores dentro del cual se realiza un diagnóstico para determinar cuáles son sus perspectivas y expectativas de recurso humano de la compañía.

Los resultados encontrados en lo general son admisibles dentro de los parámetros de medición, algunos han indicado vacíos en su bienestar y compensación no salarial que conlleva a implementar programas de reconocimiento, superación motivación, pero a la hora de contractarlo con el compromiso laboral esto pasa a ser un pago económico por el servicio que están brindando a la compañía.

Para poder profundizar, es necesario indicar las definiciones del salario emocional, a fin de analizar los factores no económicos, que ayuden en la satisfacción personal y profesional de los colaboradores en la compañía, logrando mejorar sus estándares de vida.

El salario emocional es determinante para el colaborador, debido que cubre las necesidades con lo cual genera en el colaborador la fidelidad a la compañía otorgando las prestaciones emocionales como capacitación, felicitaciones, buenas relaciones entre los equipos de trabajo, línea de carrera profesional, entre otras.

El presente trabajo de investigación pretende enfocarse en dichos colaboradores de la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo debido a que ellos son los más afectados por la economía que se presenta y la falta de información que les brinda la empresa; ya que en la actualidad la empresa no cuenta con el salario emocional que es muy importante para el colaborador, y que ellos desconocen de dicho tema y lo confunden como una remuneración económica. El salario emocional consta en cubrir sus necesidades de los colaboradores como capacitaciones, equipos de trabajo, línea de carrera profesional entre

otras. Es por ello que se realizara estrategias orientadas al conocimiento para dichos trabajadores, buscando el apoyo mediante capacitaciones.

En este panorama, se observa que es necesario estudiar cómo se manifiesta el salario emocional y el compromiso laboral de los colaboradores dentro de la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, observando que actualmente la empresa no concede la suficiente importancia al salario emocional y al compromiso laboral del personal. Así mismo, los responsables de dirigir y administrar la organización, no están convencidos que, una manera eficaz de mantener satisfechos a sus colaboradores generará un ambiente de trabajo

Los colaboradores comprometidos son los más creativos, productivos, competitivos, logran identificarse con los objetivos de la empresa y es reflejada en la producción óptima para la empresa.

1.2. Trabajos previos.

Internacionales.

Rivadeneira (2015). “Influencia del salario emocional en el desempeño del personal de la dirección de administración de talento humano del Ministerio de Transporte y Obras Públicas”.

El estudio se apoyó en el enfoque cualitativo , de diseño no experimental , transversal , de tipo descriptivo .Luego llego a las siguientes conclusiones que la percepción que tiene la población con respecto , los tres canales entre la satisfacción y desempeño dieron como resultado un 73% de percepción positiva en comunicación; un 60% en participación y un 51% en pertenencia; donde concluye que están cubiertas las necesidades de estabilidad, dependencia o ausencia de caos, siendo los más importantes upara el estudio las de reconocimiento; sentido de pertenencia y salud comunitaria; se encontró que existe una correlación entre la satisfacción y el desempeño; al demostrar los resultados que los niveles más altos de satisfacción y de desempeño fueron seguidos por niveles elevados de su variable relacionada. (p. 65).

Aldana (2013). “Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo.”

Es de tipo descriptivo; El instrumento utilizado fue un Cuestionario encargado de diagnosticar el nivel de Compromiso laboral en los empleados para con la empresa, cuestionario tipo Likert compuesto por 6 indicadores, y se concluyó mediante el instrumento utilizado, demostraron un alto compromiso organizacional con la empresa (p. 45).

Nacionales

Minchán (2017). “Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables”.

El objetivo, fue determinar la relación que existe entre el Salario Emocional y el Talento Humano de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; metodológicamente, la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, transversal , los resultados de la investigación demostraron que existe relación directa y significativa entre el Salario Emocional y el Talento Humano de la Unidad Ejecutora 001 Administración Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables . (p. 68).

Terán (2017). “Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral”.

Tiene como objetivo principal explicar la importancia del salario emocional y su relación con el desempeño laboral; se convierte en uno de los componentes primordiales del clima organizacional de cualquier empresa a nivel nacional e internacional; El estudio se apoyó en el enfoque cualitativo , de diseño no experimental , transversal , de tipo descriptivo se concluye que debe la relación de ambas brinda un solo beneficios a la empresa. (p. 31).

Locales

Amaya (2017). “El clima organizacional y su relación con el compromiso laboral del personal administrativo de la empresa Arenera Jaén S.A.C.”

La muestra que se tomó en cuenta estuvo conformada por 35 colaboradores administrativos. El estudio se apoyó en el enfoque cualitativo, de diseño no experimental, transversal, de tipo descriptivo. El procesamiento de la información se realizó utilizando el programa SPSS, donde se pudo validar que el nivel del Clima Organizacional es medio (60.0%), y en cuanto al Compromiso Laboral, se concluye que el nivel alcanzado es Medio representado por un 60.00%. Asimismo, se determinó la existencia de una relación altamente significativa entre el Clima Organizacional y el Compromiso Laboral del personal administrativo de Arenera Jaén SAC, en el año 2017, según la medida estadística de Rho Spearman ($p < 0.01$). Por otra parte, se concluye que, ante las dimensiones mencionadas del Compromiso Laboral, existe un punto de oportunidad para corregir y mejorar sobre el Compromiso de Continuidad ya que los resultados le otorgaron un bajo nivel de 51.43% (p.10).

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Salario emocional.

1.3.1.1. Definiciones.

Según Poelmans (2006) define el salario emocional como:

El salario emocional se divide en:

i) Elementos inherentes: todos los elementos que se perciben de una manera subjetiva por el colaborador como una retribución. Por ejemplo, un clima de bienestar en el trabajo, asignación de funciones de los cuales son responsables, que su trabajo sea reconocido.

ii) Elementos superficiales: corresponde a aquellos que generan un costo; la organización y el trabajador lo percibe como un beneficio. Aquí se encuentran las fórmulas que se establecen para la flexibilización de la compensación o lo que se denomina una política de compensación a la carta, es decir es el acuerdo de la retribución más la vida personal (complementos) entre la organización y el trabajador. Los elementos inherentes y superficiales del salario emocional forman parte de un modelo organizativo de compensaciones que se convertirá estratégicamente en una herramienta para atraer personal calificado y retenerlo, es importante que los componentes de estos elementos sean analizados de manera que sean realizables y no queden en una promesa, lo cual generará un clima laboral de desconfianza y posteriormente la salida prematura del personal, hecho que trunca los objetivos institucionales. El salario emocional, viene a ser todo aquello que, aparte de los beneficios económicos que perciben los colaboradores, les permite laborar en una forma más cómoda y contenta; es decir, son compensaciones o beneficios que producen niveles de satisfacción que se traducen no solamente a las personas trabajadoras, sino a su entorno familiar. (p. 94).

Gay (2006) afirma: “qué lo postula como cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación, no monetaria, que recibe un empleado a cambio de su aportación laboral” (p. 45).

Paredes (2006) afirma: “se refiere a los intangibles que la empresa puede proporcionar como una forma de complementar el salario económico, de forma de incrementar la satisfacción de los colaboradores, a la vez que hace la empresa más atractiva en el mercado laboral” (p. 54).

Jiménez (2009) define al salario emocional:

Como toda contraprestación que no sean dinerarias, y que facilitan al colaborador de bienestar personal y serenidad para seguir desempeñándose eficaz y efectivamente. Los incentivos deben ser comprendido como mecanismo que permite trabajar en equipo entre los colaboradores: la primera tarea de la dirección es la de liderar e inspirar interés por cooperar, arriesgar, y crear, de asistir lo más alejado posible al esfuerzo que uno pueda suponer a un análisis egoísta. (p. 111).

Chiavenato (2011) define al salario emocional como:

Las compensaciones de los trabajadores representan la financiación personal que les deben aportar ciertos rendimientos tales como incentivos, esta inversión e incentivos, tienen que ver, sin embargo, con la inversión que hacen los otros colaboradores y los incentivos que estos reciben; si existe una equidad, se experimentan sentimientos de satisfacción. (p. 230).

1.3.1.2. Beneficios

Abad (2008) menciona los siguientes beneficios:

Para el trabajador el salario ya no es un factor imprescindible o importante, existiendo un factor denominado salario emocional que viene hacer una pieza importante, considerado una satisfacción del colaborador. De tal manera un salario puede ser mejorado por otras instituciones, por lo que las emociones juegan un papel primordial diferenciándolo, siendo esto conseguido por los empleados marcando la diferencia. El desafío de esta empresa es que una vez que despierta es comprometer a los colaboradores, para ello es conocer que es lo que lo motiva realmente. (p.135).

Según Alles (2014), el salario emocional cuenta con el derecho que beneficia el aumento del nivel de productividad haciendo este más competitivo a nivel organizacional.

Traduciéndose, en una palabra: “generación”, que son:

Agradecimiento en lo personal y en lo laboral: consiste en mostrar simpatía por los colaboradores que realizan una labor aceptable, evitando que renuncien y se trasladen a otra institución, porque en la actual no han sido reconocidos en su trabajo.

Incentivar a las personas: los colaboradores que conozcan sus funciones, esto evitará de que el colaborador no estará esperanzado en que le indiquen para hacerlo. Valorización del colaborador se ve reflejado en los conocimientos y madurez frente al problema: debe de existir una congruencia entre los valores de la organización, un ejemplo de ello es la honestidad.

Planificación del trabajo: para ello se debe integrar través de la participación de los equipos en un momento determinado con la finalidad de informar al trabajador y a los participantes de los equipos, las actividades a realizar en un determinado momento, cuyo fin es que la organización se encuentre estable. (p.365).

1.3.1.3. Dimensiones.

Alles (2014) define las dimensiones del salario emocional:

Credibilidad “Define como a los jefes que participan continuamente con los trabajadores en relación a los fines de la organización y solicitan sus opiniones. Para ello se tiene que conocer la aptitud de conciliar el capital humano con los materiales de forma eficaz, de tal forma que los trabajadores comprendan el desarrollo de sus labores estén apuntando a los objetivos estratégicos de la organización” (p. 45).

Respeto “Consiste en proporcionar a los trabajadores infraestructura, suministros y entrenamiento necesario para realizar sus labores. También se define como el reconocimiento por las labores que realiza y la dedicación. Vale decir la aproximación de los trabajadores y fidelizarlos en las labores de la organización promoviendo el espíritu de trabajo en equipo creando un clima laboral aceptable” (p. 45).

Imparcialidad. “En una institución justa, el beneficio económico es compartida por medio de la compensación económica y la carta de beneficios. Lo que significa que todos tienen la oportunidad de ser valorado. Por lo que la determinación sobre el ingreso y línea de

carrera son realizadas transparentemente, y de forma clara de esta manera se reduce las observaciones o apelaciones “(p. 45).

Orgullo. “Se define como la interacción en el ambiente de trabajo entre los trabajadores, y la organización” (p.45).

Comaradería. “Se define a la conexión de los trabajadores con el ambiente laboral es decir entre el empleado y su empleador” (p.45).

1.3.1.4. Factores del salario emocional

Según Abad (2005). Menciona los siguientes factores del salario emocional: “Formación ofrecida por la empresa, calidad de la relación con el supervisor inmediato, poder expresar ideas y sugerencias, oportunidades de ascenso y promoción, retos profesionales, planificación de carrera profesional, ambiente laboral agradable, flexibilidad, seguridad, equidad, reconocimiento” (p. 65).

1.3.1.5. Ventajas del salario emocional

Según Destefano (2008) mencionan las siguientes ventajas:

Flexibilidad del horario de trabajo, reducción del estrés, mayor autonomía, elección personal del entorno de trabajo, aumento de la calidad de vida, mayor equilibrio entre trabajo, mayores posibilidades laborales para discapacitados, posibilidad de disponer de empleados de alto valor, disminución de gastos generales y de espacio de oficina, reducción del ausentismo laboral (p. 75).

1.3.1.6. Desventajas del salario emocional

Según Destefano (2008) mencionan las siguientes desventajas:

“Ausencia de contacto personal y dificultad para el trabajo en equipo, ausencia de soporte inmediato, complicación de la protección laboral y social, dificultad en el control del tiempo y calidad de trabajo, dificultad en el uso confidencial de la información” (p. 75).

1.3.2. Compromiso laboral.

1.3.2.1. Definición.

Según Meyer y Allen (1991) afirman: “El Compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla” (p. 45).

Según Destefano (2008) el compromiso laboral es:

Una decisión personal de cada empleado. El compromiso nace del interior y aporta un extra que conduce a la excelencia, pues implica poner en juego todas las capacidades y hacer más de lo esperado. Un colaborador comprometido proyecta sus energías para conseguir su propósito. Las personas comprometidas son generosas y contribuyen a crear un clima positivo. Promueven el compromiso de otros (p. 85).

Para Soberanes y De la Fuente (2009) afirman: “El compromiso organizacional permite estabilidad laboral, que impacta en las prestaciones, jubilación; beneficios sociales, garantiza cubrir necesidades materiales y psicológicas (reconocimiento, desarrollo de habilidades, socialización, estatus) beneficiando así a las familias y al país” (p. 65).

1.3.2.2. Niveles de compromiso laboral

Según Abad (2005) menciona que:

Se puede crear una escala que va desde el compromiso máximo, aquél que todas las empresas desean para sus empleados, hasta niveles intermedios o bajos, donde comienza a disminuir la productividad, afecta a la relación con otros empleados y con los clientes hasta que finalmente el trabajador abandona la compañía. Es en los niveles intermedios donde se sitúa una gran masa a la que es fácil mover. Muchos empleados nunca se han planteado si están motivados o involucrados. Por eso no hace falta mucho por parte de la empresa para moverles hacia un escalón de mayor compromiso. La importancia del compromiso laboral para el trabajador de recursos humanos, es principalmente el que tiene impacto directo en actitudes y conductas del trabajador; como aceptación de metas, valores y cultura de la organización, disminución de ausentismo, baja rotación de personal, entre otros . (p. 95).

1.3.2.3. Elementos del compromiso laboral

Trabajador: Tarango (2010) afirma: “Debe disponer de la autoridad suficiente para desempeñar la tarea asignada. El trabajador para desempeñar las funciones propias de un puesto de trabajo debe disponer de una aptitud y actitud necesaria, para poder alcanzar con los objetivos fijados”. (p. 63).

Álvarez (2010) El trabajador:

Posee diferentes cualidades y, en función de ellas, se le debería asignar el trabajo más apropiado, pues cada trabajo tiene exigencias, pues un trabajador bien entrenado desempeña su trabajo adecuado a sus capacidades. Para realizar adecuadamente su trabajo, reciben instrucciones y ordenes de diferentes superiores, generalmente asalariados como ellos, expertos en cada una de las diferentes tareas que se le han asignado. (p. 53).

Compromiso: Jim (2010) El compromiso:

No es unidimensional, se encuentra en los deportes en la amistad y a través de todas las facetas de la vida. Puede ser sin ningún esfuerzo, natural y magnético. A lo largo de los años, hemos aprendido las características de lo que verdaderamente compromete a las personas en una forma tan conveniente y sostenida que se siente cautivados, involucrados y conectados. (p. 86).

1.3.2.4. Dimensiones del compromiso laboral

Compromiso afectivo (deseo). se describe a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas; por ende, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. Es decir que tareas debe completar, con qué nivel de autonomía y qué tanta capacitación ha ofrecido la empresa para completarlas . (Meller y Allen, 1991, p. 112).

Compromiso de continuación (necesidad). es probable que la persona evalúe las inversiones en tiempo y esfuerzo que le afectaría en el caso de dejar la organización, o sea, los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo. Se refleja aquí una faceta calculadora, pues se refiere a la prosecución de inversiones (planes de pensiones, prima de antigüedad, aprendizaje, etc.) acumuladas y resultantes de las pertenencias a la organización y que dejarla resulta cada vez más costoso. El beneficio puede ser percibido por el empleado como el “premio” recibido por sus labores desempeñadas, lo que impulsa su compromiso de permanencia. También se tienen factores como la seguridad y la estabilidad laboral, lo cual

también afectan positivamente el sentido de permanencia en los empleados . (Meller y Allen, 1991, p. 112).

Compromiso normativo (deber). se encuentra el convencimiento que causa la lealtad a la organización (sentido moral), se puede por recibir ciertas por beneficios (por ejemplo, capacitación o pagos de colegiaturas) conducente a un sentido del deber proporcionar una correspondencia. Y por el lado integro, se tiene que, si la empresa presenta un buen prestigio y un alto nivel de compromiso empresarial, esto impulsa el compromiso normativo de los empleados. Esto último también fortalece el compromiso afectivo del trabajador, ya que pertenecer a una empresa de estas características le puede generar orgullo . (Meller y Allen, 1991, p. 112).

1.4. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación del salario emocional con el compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018?

1.5. Justificación

A continuación, se muestran estos criterios expresados como preguntas, que fueron adaptados de (Ackoff, 1973, Miller y Salkind, 2002 citado por Hernández et al. 2010 p.41).

Convivencia. Es de suma importancia saber cómo se siente el personal administrativo y/o operación que están laborando en las instalaciones de la empresa, si su trabajo es valorado por el empleador, y si se siente motivado en el trabajo, para poder desempeñar bien sus funciones.

Relevancia social. Sin embargo, tiene la importancia, nos referimos a trato que recibe el cliente interno y si está satisfecho con el trato que recibe del empleador y así poder obtener el resultado en su productividad.

Implicaciones prácticas. Aquí se podrá dar conocer el valor que tiene el profesional en la empresa, así mismo podrá identificar los problemas que causa, el no dar crédito a su cliente interno, para poder tomar las medidas necesarias a favor del empleado y empleador.

Valor teórico. Abarcar de una investigación para dar conocer las causas y consecuencia del tema a tratar con el fin de identificar los factores que afectan al cliente interno.

Utilidad metodológica. De esta manera, se realizará una investigación que dará lugar a un material escrito, que será de gran ayuda tanto para estudiante como antecedente y para

un empresario será un aporte sobre el conocimiento de su valor agregado que se puede aplicar en su empresa.

1.6. Hipótesis

El salario emocional tiene relación directa con el compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo General:

Determinar la relación del salario emocional con el compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.

Objetivos Específicos:

- Identificar el nivel del salario emocional en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.
- Identificar el nivel de compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.
- Proponer estrategias para aplicar el salario emocional en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.

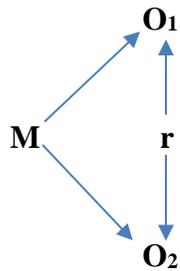
MÉTODO

II. Método.

2.1. Diseño de Investigación.

El presente estudio es un diseño No Experimental, de corte transversal, debido a que solo se tomaron datos de un solo momento y es no experimental porque no se manipularon ninguna variable y de alcance descriptivo

Correlacional – Descriptiva



En donde:

M: muestra

r: relación entre las variables

O₁: Variable 1: Salario emocional

O₂: Variable 2: Compromiso Laboral

2.2. Variables, Operacionalización

Variable O₁: Salario emocional.

Variable O₂: Compromiso Laboral.

Tabla 2.1.

Operacionalización de la variable independiente -Salario Emocional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Salario Emocional	Paredes (2006), “se refiere a los intangibles que la empresa puede proporcionar como una forma de complementar el salario económico, de forma de incrementar la satisfacción de los colaboradores, a la vez que hace la empresa más atractiva en el mercado laboral” (p. 54).	El salario emocional se midió en función a la aplicación de una encuesta al personal de la empresa donde se midió la credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería.	Credibilidad	Confianza	Ordinal
				Conocimiento	
			Respeto	Trato	
				Empatía	
			Imparcialidad	Justicia	
				Independencia	
				Transparencia	
			Orgullo	Sentido de pertinencia	
				Profesionalismo	
			Camaradería	Vinculación	
Participación					

Nota: Las dimensiones fueron consideradas por teorías de Alles (2014)

Tabla 2.2.

Operacionalización de la variable dependiente – Compromiso Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Compromiso Laboral	Según Meyer y Allen (1991) afirman: “El Compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla” (p. 45).	El compromiso laboral se midió en función a la aplicación de una encuesta al personal de la empresa donde se midió el compromiso afectivo, de continuidad, alternativas.	Compromiso Afectivo	Identificación e involucramiento con la organización.	Ordinal
			Compromiso de Continuidad	Lealtad y sentido de obligación.	
			Compromiso Normativo	Percepción de Alternativas	

Nota: Las dimensiones fueron consideradas por la teoría de Meyer y Allen (1991).

2.3. Población y Muestra.

Población:

Está dada por el total de los colaboradores de la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, que son un total de 160 personas.

Muestra:

Se consideró trabajar con los 160 colaboradores sin embargo al final solo respondieron una parte de la población siendo:

$$n = 113 \text{ colaboradores}$$

Unidad de análisis

Lo conforman cada uno de las 160 personas que integran el personal de la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: Los colaboradores de la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo.

Criterios de exclusión: Todo personal se encontraba de vacaciones, y personal que acababa de ser contratado por la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.

Tabla 2.3

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

Asimismo, para medir el nivel de salario emocional se está considerando 120 pts. como puntaje alto y 24 pts como puntaje bajo, representados en la siguiente escala de rangos:

Malo 24 – 47 pts.

Regular 48 – 71 pts.

Bueno 72 – 95 pts.

Excelente 96 – 120 pts.

Y para medir el compromiso laboral se está considerando 70 pts. como puntaje alto y 14 pts. como puntaje bajo, representados en los siguientes rangos:

Malo 14 – 27 pts.

Regular 28 – 41 pts.

Bueno 42 – 55 pts.

Excelente 56 – 70 pts.

Validación: Los instrumentos que se sometió a juicio de expertos en las especialidades quienes expresaran la validez del mismo si está bien elaborada.

- ❖ Mg. Aguilar Aragón Nancy
- ❖ Mg. Cárdenas Rodríguez Karina
- ❖ Mg. De Bracamonte Morales Pedro
- ❖ Mg. Alcántara Mesías Enrique
- ❖ Mg. Tejada Chávez Luis

La validación del instrumento se realizó según el coeficiente de Validez V de Aiken, calculándose las valoraciones de todos los jueces con relación a un ítem y al grupo de ítems.

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de respuestas de jueces

n = Número de jueces

e = Número de valores de la escala de valoración

Tabla 2.4
V- Aiken con intervalos de confianza

Valor promedio de la calificación	V	IC 95% V
3.14	0.713	0.499 – 0.861
3.43	0.810	0.601 – 0.924
3.57	0.857	0.653 – 0.950
3.71	0.903	0.709 – 0.973
3.86	0.953	0.775 – 0.992
4.00	1.000	0.845 – 1.000

Siendo para la variable: Salario emocional 0.95 y para compromiso laboral 0.95

Confiabilidad: Para determinar la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach donde arrojó los siguientes resultados para cada instrumento.

Alpha de Cronbach – Instrumento Salario emocional es de 0.723.

Alpha de Cronbach – Instrumento Compromiso laboral es de 0.676.

Tabla
 Valores de coeficientes de alfa de Cronbach

Coficiente alfa	➤ 0.9 es excelente
Coficiente alfa	➤ 0.8 es bueno
Coficiente alfa	➤ 0.7 es aceptable
Coficiente alfa	➤ 0.6 es cuestionable
Coficiente alfa	➤ 0.5 es pobre –Coficiente alfa

Nota: Información obtenida de George y Mallery (2003, p.231)

2.5. Métodos de Análisis de Datos

Los métodos escogidos para analizar los datos, se siguieron en atención al instrumento elegido tomando en cuenta el problema planteado y sus respectivos objetivos; los mismos que se ordenarán y analizarán por medio de cuadros y/o gráficos que se deriven de tabular la información con apoyo de Excel, y SPSS vs 24 .

2.6. Aspectos Éticos

Este estudio se desarrolla teniendo en cuenta todas las normas y valores éticos de acuerdo a la sociedad, respetando otros estudios realizados porque aplicamos las normas APA, también se está tomando en cuenta todos los procedimientos indicados en el curso de proyectos de tesis. Para un mejor desarrollo se realizó las correcciones en función a

profesionales de la universidad lo que queda establecido que este estudio es propio y no representa plagio .

RESULTADOS

III. Resultados

3.1. Datos generales de los colaboradores de la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.

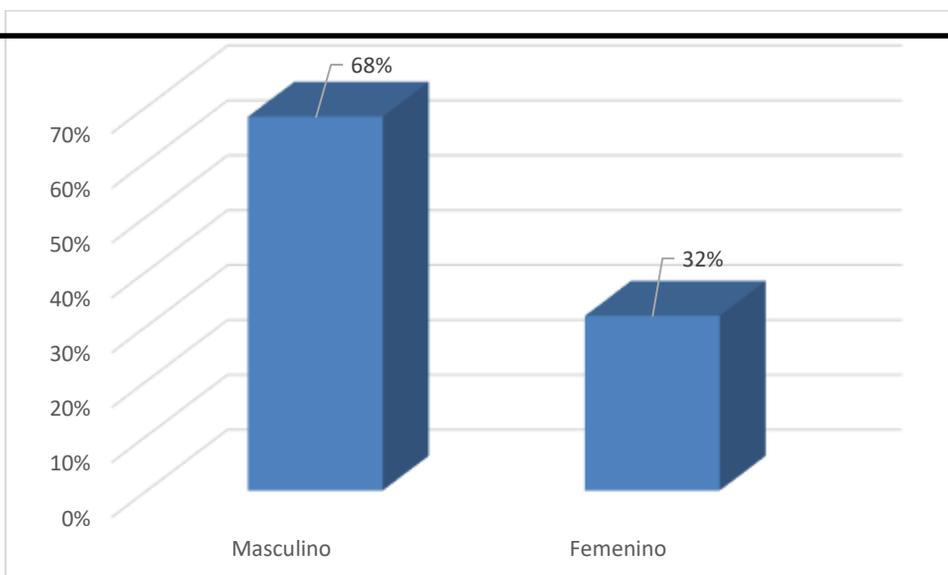


Figura 3.1. Género de los colaboradores Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.

Según la figura 3.1, el 68 % (77 colaboradores) de los colaboradores son de sexo masculino y el 32 % (36 colaboradores) son de sexo femenino.

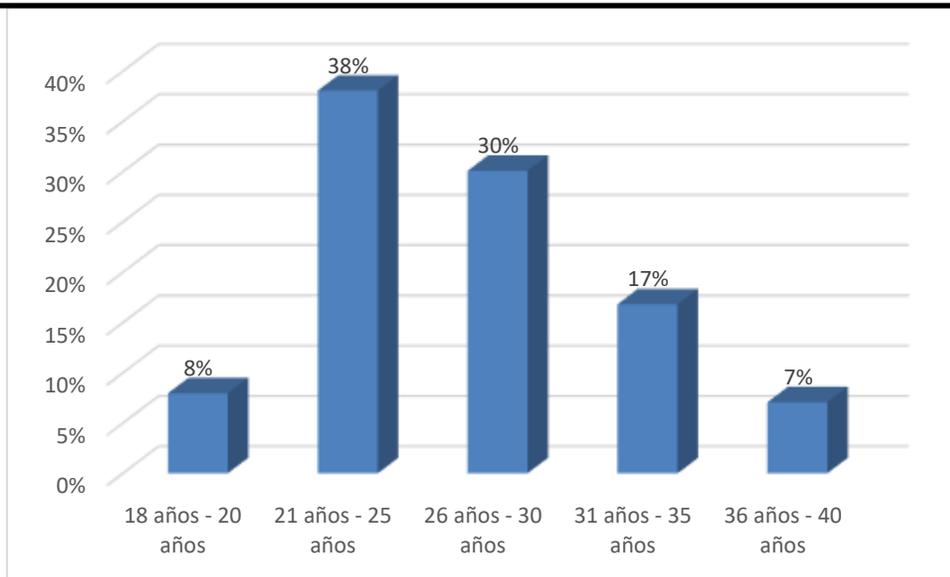


Figura 3.2. Edad de los colaboradores Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.

Según la figura 3.2, el 8 % (9 colaboradores) tienen entre 18 y 20 años, el 38 % (43 colaboradores) tienen entre 21 y 25 años, el 30 % (34 colaboradores) tienen entre 26 y 30 años, el 17 % (19 colaboradores) tienen entre 31 y 35 años y el 7 % (8 colaboradores) entre 36 y 40 años.

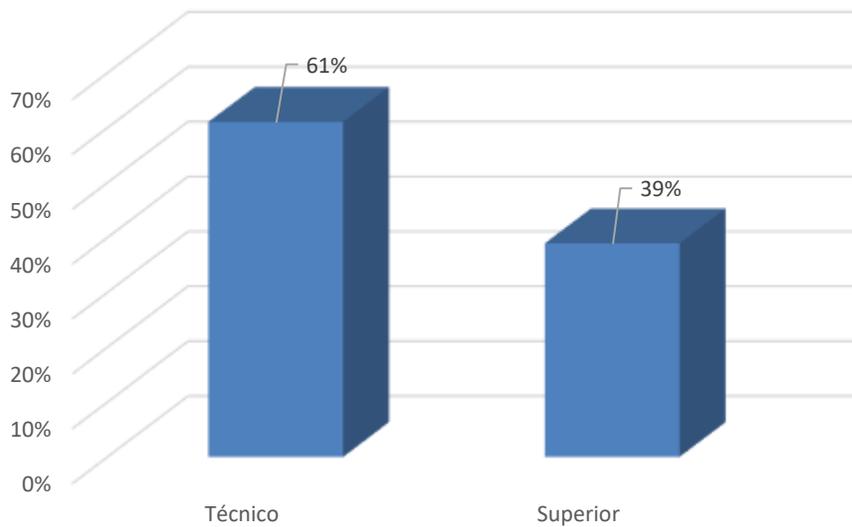


Figura 3.3. Grado de instrucción de los colaboradores Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.

Según la figura 3.3, el 61 % (69 colaboradores) tienen grado de instrucción técnica y el 39 % (44 colaboradores) tienen grado de instrucción superior.

3.2. Nivel del salario emocional en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.

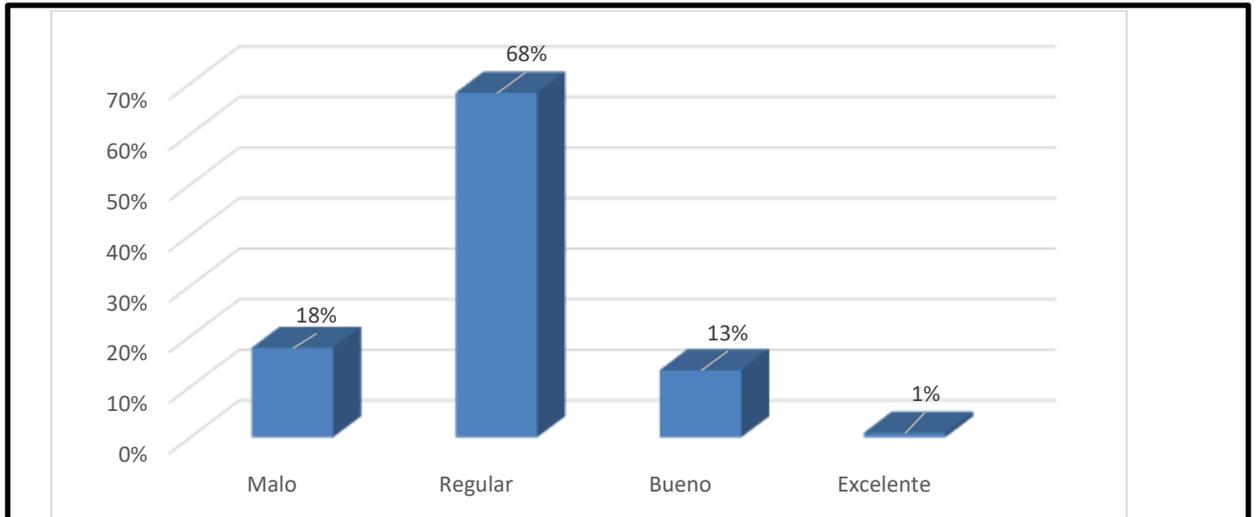


Figura 3.4. Nivel del salario emocional de los colaboradores Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.

Según la figura 3.4, el 68 % (77 colaboradores) de los colaboradores establecen que el nivel del salario emocional es REGULAR.

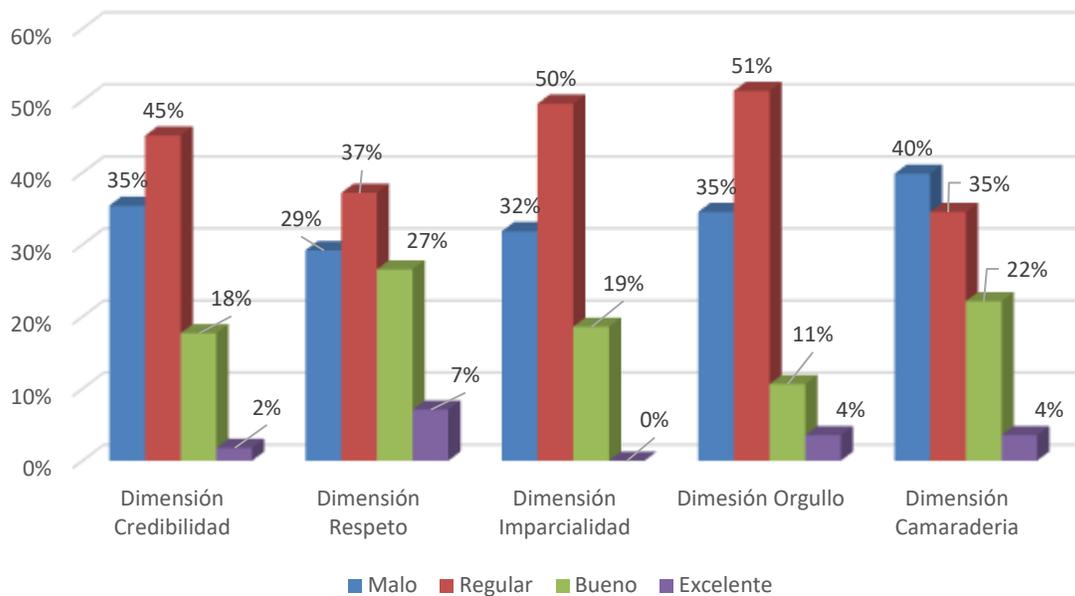


Figura 3.5. Nivel de las dimensiones del salario emocional en la Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.

En la figura 3.5 se muestra el nivel de las dimensiones de la variable salario emocional en los niveles malo, regular, bueno y excelente, donde se puede apreciar que la dimensión más destacada es respeto y la menos calificada es la dimensión credibilidad.

3.3. Nivel de compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.

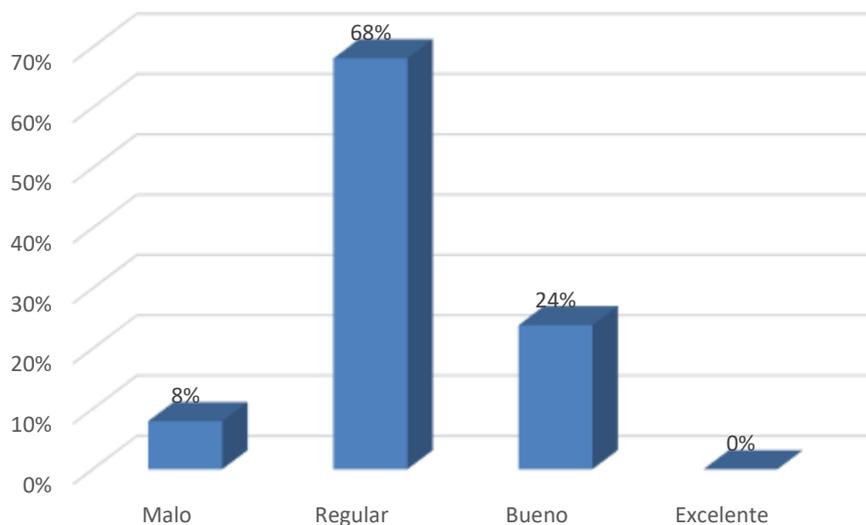


Figura 3.6. Nivel del compromiso laboral de los colaboradores Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.

Según la figura 3.6, el 68 % (77 colaboradores) de los colaboradores establecen que el nivel del compromiso laboral es REGULAR.

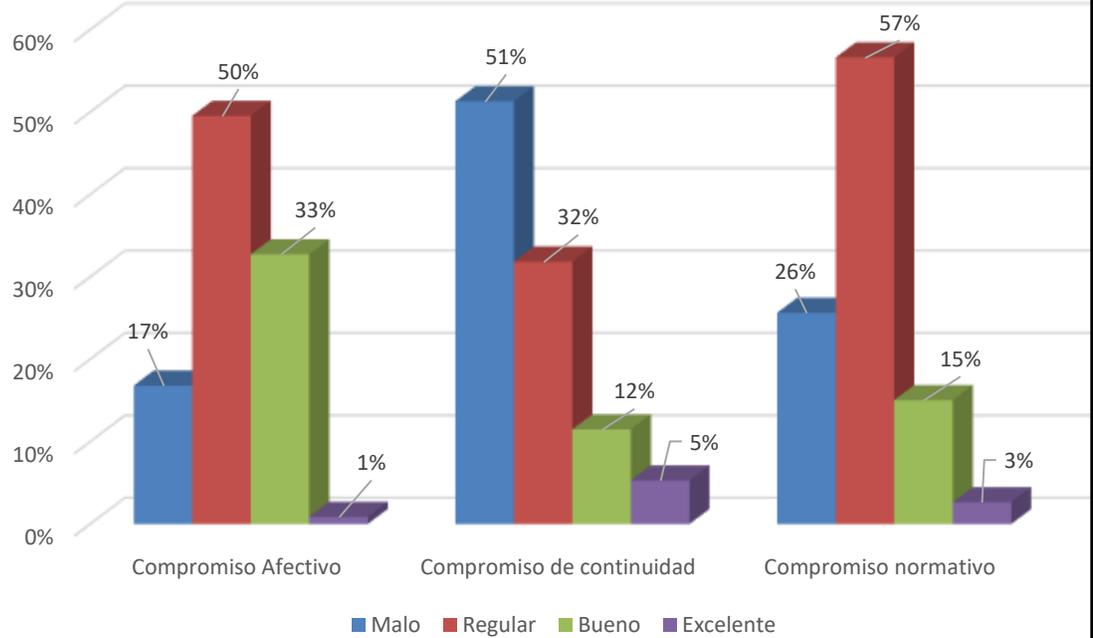


Figura 3.7. Nivel de las dimensiones del Compromiso laboral en Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.

En la figura 3.7 se muestra el nivel de las dimensiones de la variable clima laboral en los niveles malo, regular, bueno y excelente, donde se puede apreciar que la dimensión más destacada es compromiso afectivo y la menos calificada es la dimensión compromiso de continuidad.

3.4. Determinar la relación entre el salario emocional en el compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.

Tabla 3.1.

Relación entre las variables salario emocional y compromiso laboral.

			Salario emocional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Salario emocional	Coefficiente de correlación	1.000	0.423
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	113	113
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	0.423	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	113	113

Fuente: Elaboración propia de los datos obtenidos del SPSS 22.

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla 3.1, la evidencia estadística de correlación es de 0.423, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables .

3.5. Contratación de hipótesis

Para hacer la contratación de hipótesis científica propuesta, se está considerando las hipótesis estadísticas las cuales son:

Hipótesis Nula (H_0): el salario emocional no se relaciona significativamente con el compromiso Laboral de los colaboradores en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.

Hipótesis alterna (H_1): El salario emocional se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los colaboradores en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la contratación de hipótesis verificamos la significancia de la prueba de Rho de Spearman, donde podemos apreciar que el p valor (0.000), es menor al nivel de significación ($\alpha=0.05$) de la prueba, por lo que se rechaza la Hipótesis nula. De lo cual podemos concluir que el salario emocional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018, por el Rho de Spearman que dio: 0423. Aceptándose la hipótesis científica planteada.

DISCUSIÓN

IV. Discusión

Según el primer objetivo específico identificar el nivel del salario emocional en los colaboradores de la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018, de acuerdo a los resultados obtenidos en la figura 3.4 el 68 % (77 colaboradores) de los colaboradores establecen que el nivel del salario emocional es REGULAR, y un 13 % (15 colaboradores) establecen que es BUENA, el 18 % (20 colaboradores) establecen que es MALO y el 1 % (01 colaborador) establece que es EXCELENTE; estos resultados no guardan relación con la investigación realizado por Rivadeneira (2015) en su tesis “Influencia del salario emocional en el desempeño del personal de la dirección de administración de talento humano del Ministerio de Transporte y Obras Públicas” donde llego a las siguientes conclusiones que la percepción que tiene la población con respecto , los tres canales entre la satisfacción y desempeño dieron como resultado un 73% de percepción positiva en comunicación; un 60% en participación y un 51% en pertenencia; donde concluye que están cubiertas las necesidades de estabilidad, dependencia o ausencia de caos, siendo los más importantes upara el estudio las de reconocimiento; sentido de pertenencia y salud comunitaria ; pero guarda relación con lo mencionado por Terán (2017) en su tesis “Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral” donde concluye que al analizar el salario emocional, queda claro que está desarrollándose su uso a nivel mundial, convirtiéndose en uno de los componentes primordiales del clima organizacional de cualquier empresa. Precisamente esta variable ha sido analizada de manera indirecta en variados estudios, sobre todo a nivel internacional y nacional. Finalmente, puede complementarse esta conclusión referida al salario emocional, señalando que debe mantenerse el equilibrio entre el salario tradicional y el salario emocional, ya que ambos están íntimamente relacionados, por lo tanto, ya no puede brindarse sólo beneficios económicos al colaborador en una empresa, complementándose necesariamente esto con premios, felicitaciones y permisos ; pero guarda relación con lo que menciona el autor Chiavenato (2011) donde las compensaciones de los trabajadores representan la financiación personal que les deben aportar ciertos rendimientos tales como incentivos, esta inversión e incentivos, tienen que ver, sin embargo, con la inversión que hacen los otros colaboradores y los incentivos que estos reciben; si existe una equidad, se experimentan sentimientos de satisfacción.

De acuerdo al segundo objetivo específico identificar el nivel de compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018, según la figura 3.5 el 68 % (77 colaboradores) de los colaboradores establecen que el nivel del compromiso laboral es REGULAR, el 24% (27 colaboradores) establecen que es BUENO y el 8% (09 colaboradores) establecen que es MALO; estos resultados guardan relación con la investigación realizada por Amaya (2017) en su tesis “El clima organizacional y su relación con el compromiso laboral del personal administrativo de la empresa Arenera Jaén S.A.C.” donde concluye que el compromiso laboral el nivel alcanzado es Medio representado por un 60.00%; pero no guarda relación con lo mencionado por Aldana (2013) en su tesis “Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo.” donde concluye que las personas encuestadas mediante el instrumento demostraron un alto compromiso organizacional con la empresa, no existiendo una diferencia significativa entre el compromiso de hombres y mujeres ; pero si guarda relación con los que mencionan los autores Meyer y Allen (1991) afirman: “El Compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla”.

Esta investigación tiene como objetivo general determinar el efecto del salario emocional en el compromiso laboral de los colaboradores en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018, según la tabla 3.4.1 se muestran los resultados con respecto a la relación entre el salario emocional y el compromiso laboral, en la se aplicó la Rho Spearman arrojando un valor de 0.423 donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables , resultado que guarda relación con la investigación realizada por Minchan (2017) en su tesis “Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables”, donde los resultados de la investigación demostraron que existe relación directa y significativa entre el Salario Emocional y el Talento Humano de la Unidad Ejecutora 001 Administración Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables ; también guarda relación con lo mencionado por Terán (2017) en su tesis “Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral” donde

se puede concluir que si existe una relación directa, debido a que el salario emocional se está convirtiendo en el principal motivador de los colaboradores, permitiéndoles trabajar confortablemente disminuyendo el estrés y logrando un incremento de su rentabilidad laboral ; también guarda relación con lo mencionado por Rivadeneira (2015), en su tesis “Influencia del salario emocional en el desempeño del personal de la dirección de administración de talento humano del Ministerio de Transporte y Obras Públicas” donde Se concluye que existe una correlación entre la satisfacción y el desempeño; al evidenciar en los resultados que los niveles más altos de satisfacción y de desempeño fueron acompañados por niveles elevados de su variable relacionada ; también guarda relación con lo mencionado por el autor Paredes (2006), afirma: “se refiere a los intangibles que la empresa puede proporcionar como una forma de complementar el salario económico, de forma de incrementar la satisfacción de los colaboradores, a la vez que hace la empresa más atractiva en el mercado laboral”.

CONCLUSIONES

V. Conclusiones

1. La relación entre el salario emocional y el compromiso laboral, arroja una correlación de Rho Spearman de 0.423 donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables que quiere decir que si mejoramos las dimensiones del salario emocional esto repercutirá positivamente en el compromiso laboral de los colaboradores de Sodimac Perú S.A. del Open Plaza Trujillo.
2. El 68 % (77 colaboradores) de los colaboradores establecen que el nivel del salario emocional es REGULAR, y un 13 % (15 colaboradores) establecen que es BUENA, el 18 % (20 colaboradores) establecen que es MALO y el 1 % (01 colaborador) establece que es EXCELENTE. Estos resultados son debido a que las dimensiones credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería tiene un alto porcentaje de nivel regular, también se encontró que los jefes o supervisores no son abiertos a recibir opiniones o consejos de los colaboradores, las funciones no están bien definidas, el nivel de ruido es alto para el correcto desempeño, los colaboradores perciben que su lugar de trabajo no guarda relación con su estado de animo de forma positiva.
3. El 68 % (77 colaboradores) de los colaboradores establecen que el nivel del compromiso laboral es REGULAR, el 24% (27 colaboradores) establecen que es BUENO y el 8 % (09 colaboradores) establecen que es MALO. Esto es debido a que los resultados obtenidos en la medición de la dimensión continuidad tiene un alto porcentaje de malo seguido de regular esto se da porque los colaboradores no tienen oportunidad de tomar decisiones , fijar metas y objetivos en la empresa , también tenemos que la dimensión compromiso normativo tiene un alto porcentaje de regular seguido de malo debido a que los colaboradores no protegen esta empresa ante cualquier comentario negativo que escuche de ella , tampoco se sienten identificado con la empresa por todo lo que me ha dado
4. De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 3.4.1 la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis: El salario emocional tiene efecto positivo

con el compromiso laboral de los colaboradores en la empresa Sodimac Perú S.A.
sucursal Open Plaza Trujillo, 2018 .

RECOMENDACIONES

VI. Recomendaciones

1. Realizar programas de capacitación en temas de mentoring, motivación, planes de carrera, retroalimentación entre otros para mejorar el nivel de la dimensión camaradería del salario emocional. Los responsables departamento de recursos humanos en coordinación con las jefaturas de áreas.
2. Implementar las reuniones de trabajo todas las semanas donde se traten los problemas que se suscitaron, los colaboradores propongan temas de mejora y de esta manera mejorar la dimensión camaradería del salario emocional. El responsable es jefes de área.
3. Reestructurar el manual de funciones de los colaboradores y hacer una capacitación a todos los colaboradores para que tengan claro cuáles son sus responsabilidades y de esta manera mejoren su desempeño y suba el nivel de la dimensión credibilidad del salario emocional. Responsable departamento de recursos humanos y las jefaturas de cada área.
4. A las jefaturas de las áreas realizar retroalimentación continuamente de las metas alcanzadas con su equipo de trabajo todos los meses de esta manera ver si se logró las metas planteadas y realizar mejoras. Responsables jefaturas de cada área.
5. Dar libertad a los colaboradores para tomar decisiones y de esta manera ayudar a cumplir con las metas y objetivos de la empresa de esta manera subir el nivel de la dimensión continuidad del compromiso laboral. Responsable departamento de recursos humanos y jefes de áreas.

PROPUESTA

VII. Propuesta

7.1. Título de la propuesta

Programa de motivación para los colaboradores de la empresa Sodimac Perú S.A. tienda Open Plaza de la ciudad de Trujillo.

7.2. Objetivos de la propuesta

- Proponer un programa motivacional dirigido a los colaboradores, teniendo como base teórica las teorías de Teoría de la Organización Racional, Teoría de motivación de Herzberg y el modelo de una Gestión por Resultados .

7.3. Estructura del programa motivacional

Actividades Preparatorias: Se desarrollarán reuniones previas, liderado por el Gerente de tienda y el personal. Dichas reuniones pretenden generar un compromiso de cambio, dando referencia de la realización de actividades motivacionales e incentivos favorables a los trabajadores .

Conformación de Equipos: Se conformará el Comité de Gestión Estratégica, cuya función es garantizar el arco direccional del programa durante su elaboración, así como su supervisión y control. Se recomienda estén conformadas por un representante de las diferentes áreas de la empresa .

Conformación del equipo de Análisis y Diagnóstico: Se conformará un equipo de Análisis y diagnóstico, es decir este equipo hará un análisis exhaustivo a través de encuestas, entrevistas y talleres con el personal de la organización, con el fin de conocer sus expectativas de desarrollo personal y profesional, a fin de determinar que las estrategias planteadas en el programa de motivación vayan acorde a las exigencias de los trabajadores .

Análisis Situacional y Formulación De Estrategias I: Esta fase supone el comienzo de la implantación del modelo de gestión por resultados en campo. Es decir, una vez realizado el diagnóstico de las expectativas de los trabajadores, se procederá a determinar los tipos de motivaciones, ya sean extrínsecas o intrínsecas, monetarias o no monetarias .

Diseño y Análisis: Se llevará a cabo un primer análisis de eficiencia y eficacia, identificando en la medida de lo posible, costos, procedimientos, puntos de control y productos finales. En segundo lugar, se analizarán los indicadores de resultado existentes y/o posibles para cada de las propuestas planteadas. Además, se asignarán los recursos humanos, materiales y financieros existentes para el logro de los productos finales fijados de modo de adaptar los indicadores de resultado a la realidad presupuestaria de la empresa .

7.4. Fases de la propuesta

FASE 1: Formación Personal y Profesional: Descripción de la Propuesta de Formación y Actualización: “Esta propuesta se basa en la asignación de diferentes Cursos o talleres dirigidos a los trabajadores, cuya temática será abordada según la exigencia de los trabajadores” (Hernández, 2012). Para ello se deberá contar con equipos consultores en calidad de atención y ventas a quien deberán solicitar una lista de cursos y/o talleres, y que sea sometido a consideración por todos los empleados y sean ellos quienes seleccionen el curso de su interés. Es importante destacar, que estos cursos de formación y actualización deberán realizarse con un mínimo de tres (3) meses y poder cubrir la necesidad de formación y actualización de todos los trabajadores y deberá supervisarse por el Comité de Gestión Estratégica .

FASE 2: Mejorar la comunicación entre las jefaturas y los empleados de la empresa:

- **Colocación de un buzón de sugerencias:** Donde los trabajadores podrán manifestar de forma escrita, cualquier eventualidad o sugerencia relacionada a su área de trabajo este buzón estará permanentemente en el sitio de trabajo, teniendo una revisión semanal del mismo, para luego hacer una evaluación y tomar las medidas pertinentes a los distintos planteamientos .
- **Reuniones en el sitio de trabajo dirigidas por los jefes de cada área:** Estas reuniones se realizarán con el fin de analizar y discutir problemas, incidentes, sugerencias, inquietudes inherentes al área de trabajo .

FASE 3: Incentivos para los trabajadores:

- **Incentivos a los trabajadores destacados en sus áreas de trabajo (trabajador del mes o la mejor área del mes):** Esto puede realizarse mediante la evaluación mensual y anual de los trabajadores en el desempeño de sus actividades y premiar a los más destacados a través de la entrega de reconocimientos y otros estímulos que el gerente estaría dispuesto a entregar según su presupuesto (tales como cestas alimentarias, bonos monetarios, y premios varios) por cada área y/o coordinación de trabajo .
- **Festividades:** 1 de mayo, semana aniversario y fin de año son las acostumbradas fiestas que se realizan en pro de mantener la alegría de los trabajadores, se propone incorporar mejores estrategias para la animación de las mismas con el fin de evitar la monotonía todos los años e incluso cambiar constantemente los productos ofrecidos en las cestas navideñas y las premiaciones para los trabajadores, las cuales deben estar a la altura de la situación otorgándoles así, lo que se merecen como incentivo .

FASE 4: Desarrollar el interés y la participación individual o grupal:

Concursos: Se realizan entre trabajadores a modo de poner su ingenio a prueba y que ellos demuestren, de una manera u otra que pueden realizar actividades paralelas a su labor. Podrían ser concursos de cantos, de baile .

Competiciones: Esta estrategia mantiene la misma finalidad de los concursos, sólo que las actividades empleadas serían distintas. Se realizarían actividades como torneos deportivos, conformando equipos de las áreas de la empresa .

7.5. Esquema de la propuesta

Actividades	Ene-19	Feb-19	Mar-19	Abr-19	May-19	Jun-19	Jul-19	Ago-19	Set-19	Oct-19	Nov-19	Dic-19	Responsable
FASE I: Formación Personal y Profesional:													
Capacitación en Liderazgo	X												Gerente zonal y jefes de áreas
Capacitación en atención al cliente		X											
Capacitación en línea de carrera			X										
Fase II: Mejorar la Comunicación entre jefes y empleados.													
Instaurar Buzón de Sugerencias	X												Gerente zonal, departamento de RR.HH.
Reuniones mensuales con trabajadores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Fase III: Incentivos para los trabajadores.													
Premiación mensual al mejor trabajador.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Departamento de RR.HH y jefes de áreas
Celebración de Fechas importantes					X		X					X	
Fase IV: Desarrollar el interés y la participación individual o grupal.													
Concursos en fechas festivas					X		X					X	Departamento de RR.HH y jefes de áreas
Torneos deportivos					X		X					X	

Figura 7.1. Esquema de la propuesta. Elaboración propia.

7.6. Elaboración y puesta en marcha de la propuesta

Esta fase, cuyo producto final es la puesta en marcha del programa de motivación de la empresa, supone la realización de actividades en línea con las planteadas en la fase anterior propuestas y validadas. Esta actividad deberá ser encaminada por la Comité de Gestión Estratégica y supervisada por el Gerente zonal .

7.7. Control de gestión

La implantación de un modelo de gestión por resultados persigue el objetivo de focalizar la gerencia pública en el control en los resultados y no sólo en los procedimientos. En este marco, los indicadores de resultado se convierten en un insumo central porque permitirán medir el logro de los objetivos, metas y resultados alcanzados. Dentro de esta operación reconocemos que se debe realizar un Monitoreo de la ejecución y avance del programa y análisis de la repercusión en el salario emocional y por ende en el compromiso laboral. Finalmente se documentarán los procedimientos realizados con el fin de sentar las bases para la segunda etapa .

**REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS**

VIII. Referencias bibliográficas

- Abad, R. (2008). Como evitar la fuga de los mejores empleados. Microsoft Corporation Recuperado el 24 de mayo de 2018 desde http://www.microsoft.com/business/smb/es-es/rrhh/fuga_empleados.mpsx.
- Aldana (2013). “Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo.”(Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala de la Asunción. Guatemala.
- Alles, M. (2014). Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires.
- Álvarez Fernández, C. (2010). Organización del Trabajo. Madrid: Burock Publishing S.L.
- Amaya (2017). “El clima organizacional y su relación con el compromiso laboral del personal administrativo de la empresa Arenera Jaén S.A.C., de la ciudad de Trujillo, en el año 2017”. (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte. Trujillo. Perú.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones. (Novena Edición), Editorial Elsevier Editora, D.F. México.
- Destefano, A (2008). Las mujeres buscan mejor salario emocional. Extraído el 20 de abril de 2009 de <http://www.masvalores.com.ar>
- Gay, F. (2006). El Salario Emocional, clave para reducir el estrés. Riesgos Laborales N° 33 Recuperado <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>
- Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). metodología de la investigación 5ta edición. the mc graw hill, 736.
- Jim, H. (2010). El arte del Compromiso: Método probados para involucrar a sus empleados en todos los niveles. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Jiménez, D. (2009). La Retribución. (Primera Edición) Editorial Esic Madrid - España.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991).

- Minchán (2017). “Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017”. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Paredes, R. (2006). El salario emocional como herramienta productiva. Ponencia presentada en el Primer Encuentro Latinoamericano de Gestión Humana, Lima, Perú.
- Poelmans, S. (2006). El salario emocional. Obtenido de <http://factorhumana.org/>
- Rivadeneira (2015). “Influencia del salario emocional en el desempeño del personal de la dirección de administración de talento humano del Ministerio de Transporte y Obras Públicas.” (Tesis de grado). Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito. Ecuador.
- Soberanes Rivas, L., & de la Fuente Isla, A. (2009). El clima y el comportamiento organizacional en las organizaciones. Revista Internacional "La Nueva Gestión Organizacional", 120-127.
- Tarango Julián, J. (2010). Operaciones Administrativas de Recursos Humanos. Barcelona: Cano Pina S.L.- Ediciones Ceysa.
- Terán (2017). “Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral”. (Trabajo de investigación). Universidad Católica San Pablo. Arequipa. Perú.

ANEXOS

ANEXO 01

RESULTADOS DE LA ENCUESTA – VARIABLE SALARIO EMOCIONAL.

Tabla 05. El gerente o supervisor de unidad está capacitado para recibir opiniones, consejos o contribuciones de sus colaboradores.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	31	27%
En desacuerdo	44	39%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	17%
De acuerdo	11	10%
Muy de acuerdo	8	7%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

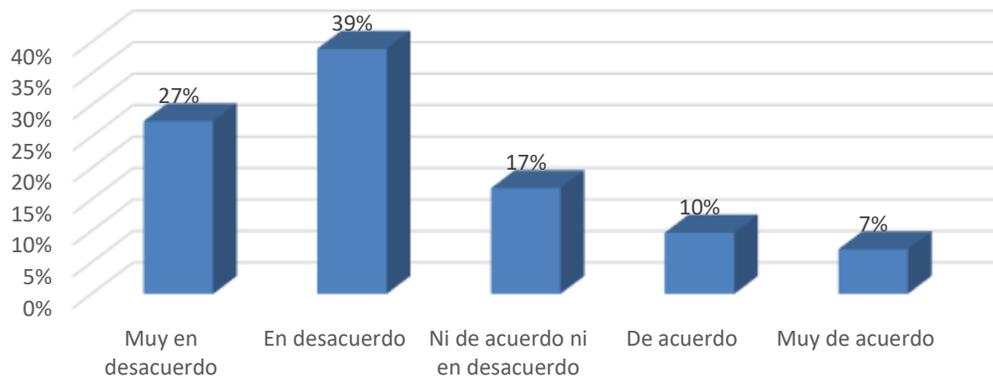


Figura 06. El gerente o supervisor de unidad está capacitado para recibir opiniones, consejos o contribuciones de sus colaboradores.

Elaboración propia.

Según la figura 06, el 7 % de los colaboradores indican que están muy de acuerdo que el gerente o supervisor de unidad está capacitado para recibir opiniones, el 10 % están de acuerdo, el 17% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 39% están en desacuerdo y el 27 % están muy en desacuerdo.

Tabla 06. Se tiene bien definido las funciones del puesto y de los logros que se deben alcanzar en su gestión.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	15	13.%
En desacuerdo	38	34%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	22%
De acuerdo	22	19%
Muy de acuerdo	13	12%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

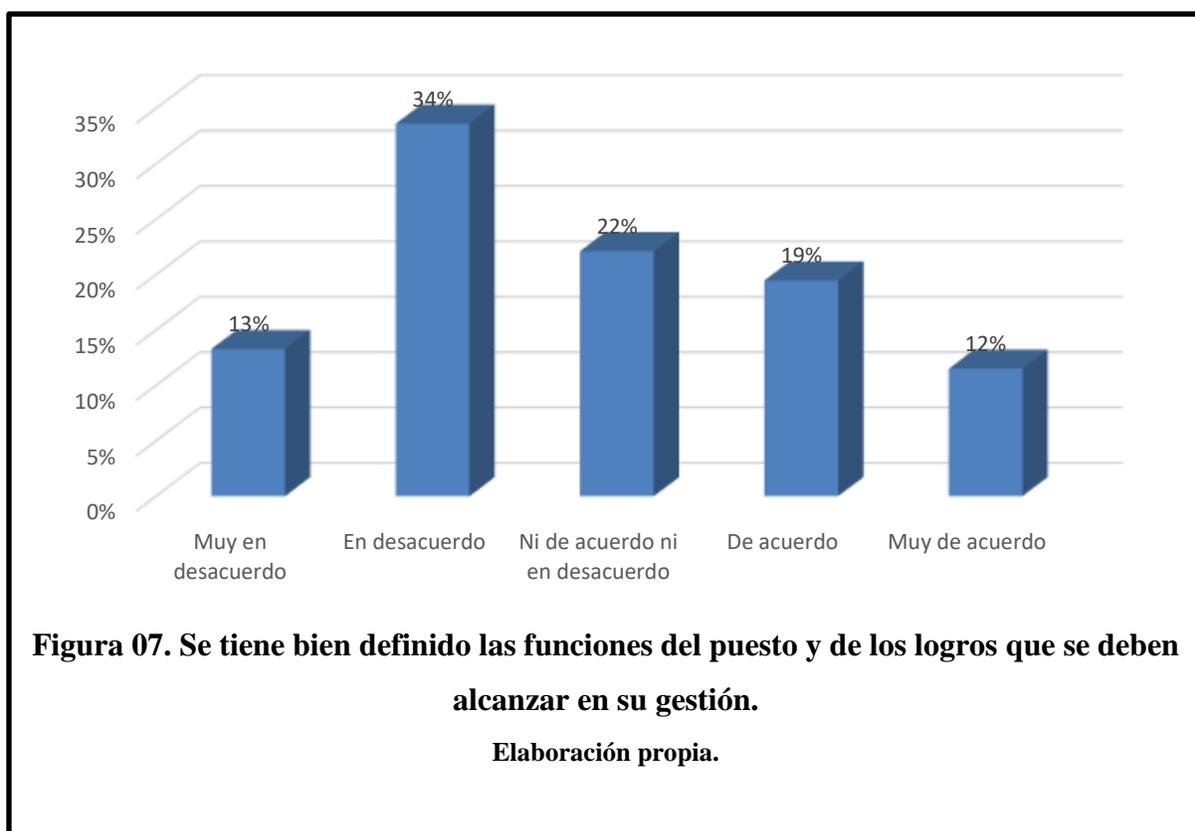


Figura 07. Se tiene bien definido las funciones del puesto y de los logros que se deben alcanzar en su gestión.

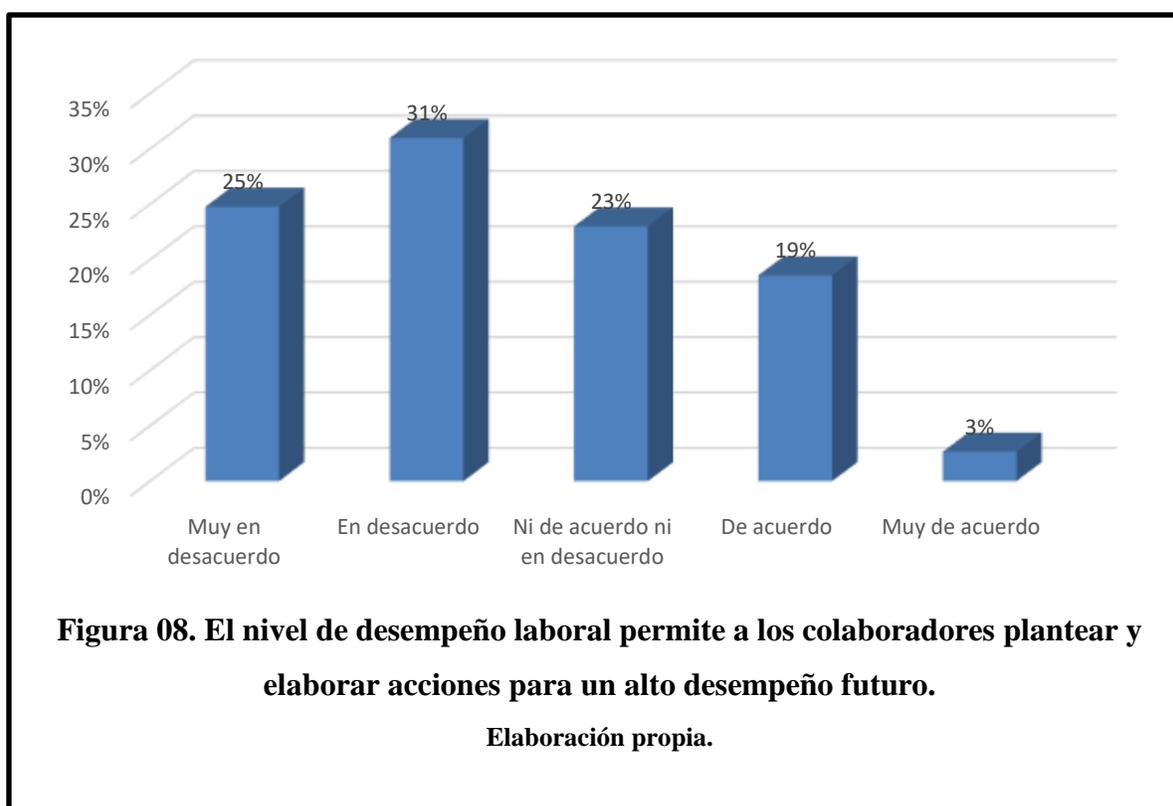
Elaboración propia.

Según la figura 07, el 12% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo que se tiene bien definido las funciones del puesto y de los logros que se deben alcanzar en su gestión, el 19% indican que están de acuerdo, el 22% indican están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 34 % indican que están en desacuerdo y el 13 % indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 07. El nivel de desempeño laboral permite a los colaboradores plantear y elaborar acciones para un alto desempeño futuro.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	28	25%
En desacuerdo	35	31%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	23%
De acuerdo	21	19%
Muy de acuerdo	3	3%
Totales	113	100 %

Elaboración propia.



Según la figura 08, el 3 % de los colaboradores indican que están muy de acuerdo con el nivel de desempeño laboral permite a los colaboradores plantear y elaborar acciones para un alto desempeño futuro, el 19% indican que están de acuerdo, el 23 % indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 31 % indican que están en desacuerdo y el 25% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 08. El nivel de ruido en el centro de labores me deja desarrollarme sin problemas.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	33	29%
En desacuerdo	31	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	14%
De acuerdo	19	17%
Muy de acuerdo	14	12%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

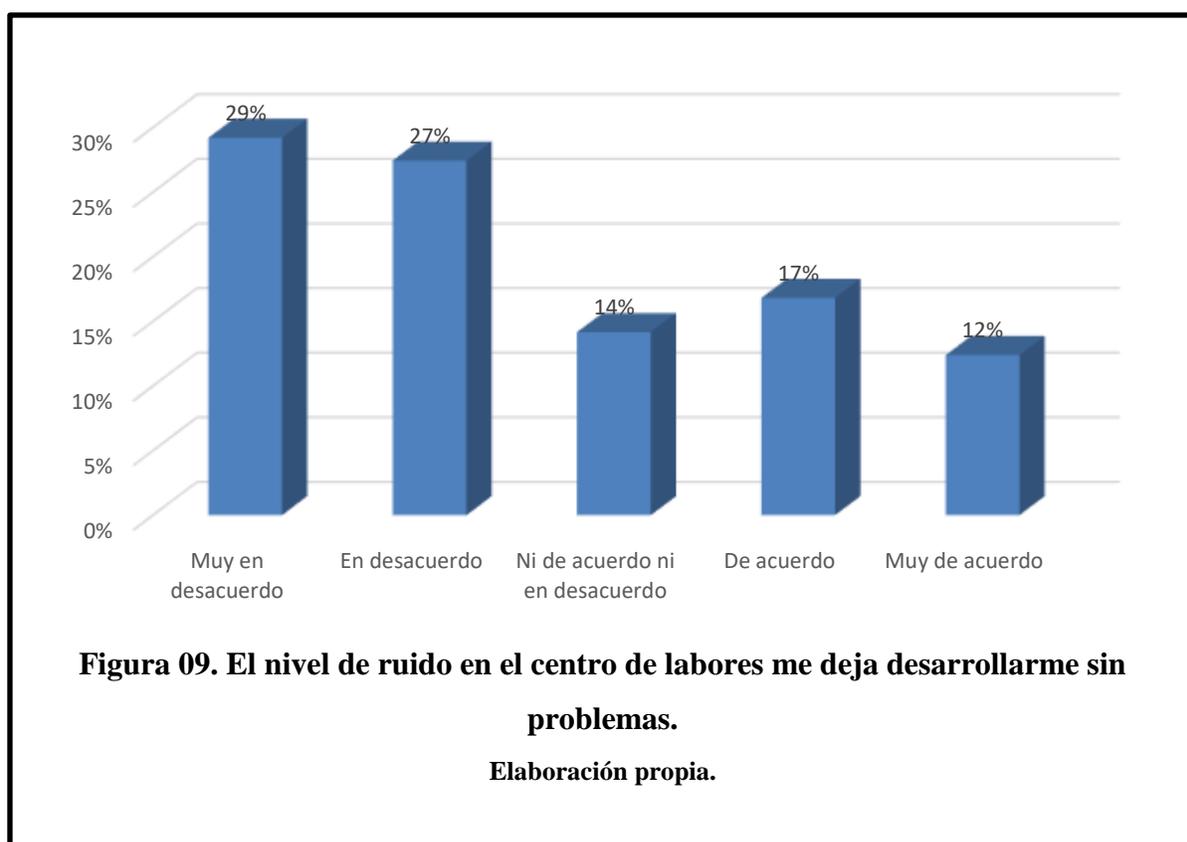


Figura 09. El nivel de ruido en el centro de labores me deja desarrollarme sin problemas.

Elaboración propia.

Según la figura 09, el 14% de los colaboradores indican que siempre el nivel de ruido en el centro de labores me deja desarrollarme sin problemas, el 17 % indican que casi siempre, el 14 % indican que algunas veces, el 27 % indican que casi nunca y el 29 % indican que nunca.

Tabla 09. En la empresa donde laboras es un buen lugar para trabajar, con relación al medio de otras compañías.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	27	24%
En desacuerdo	29	26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	19%
De acuerdo	17	15%
Muy de acuerdo	18	16%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

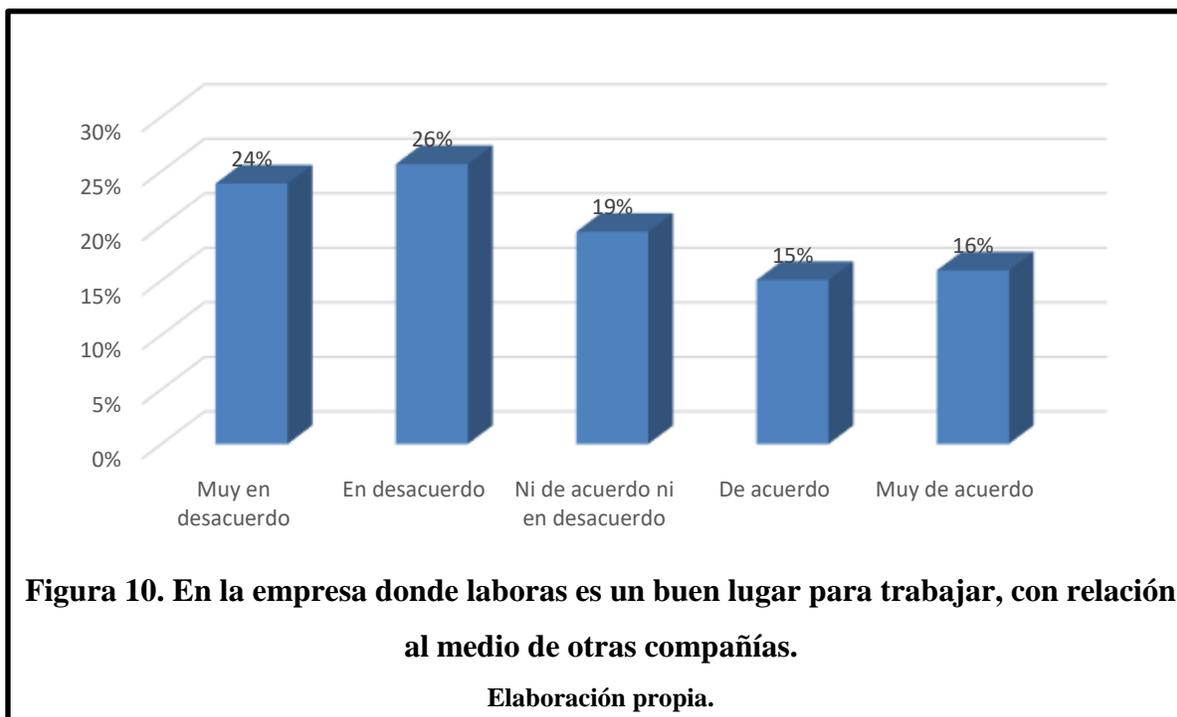


Figura 10. En la empresa donde laboras es un buen lugar para trabajar, con relación al medio de otras compañías.

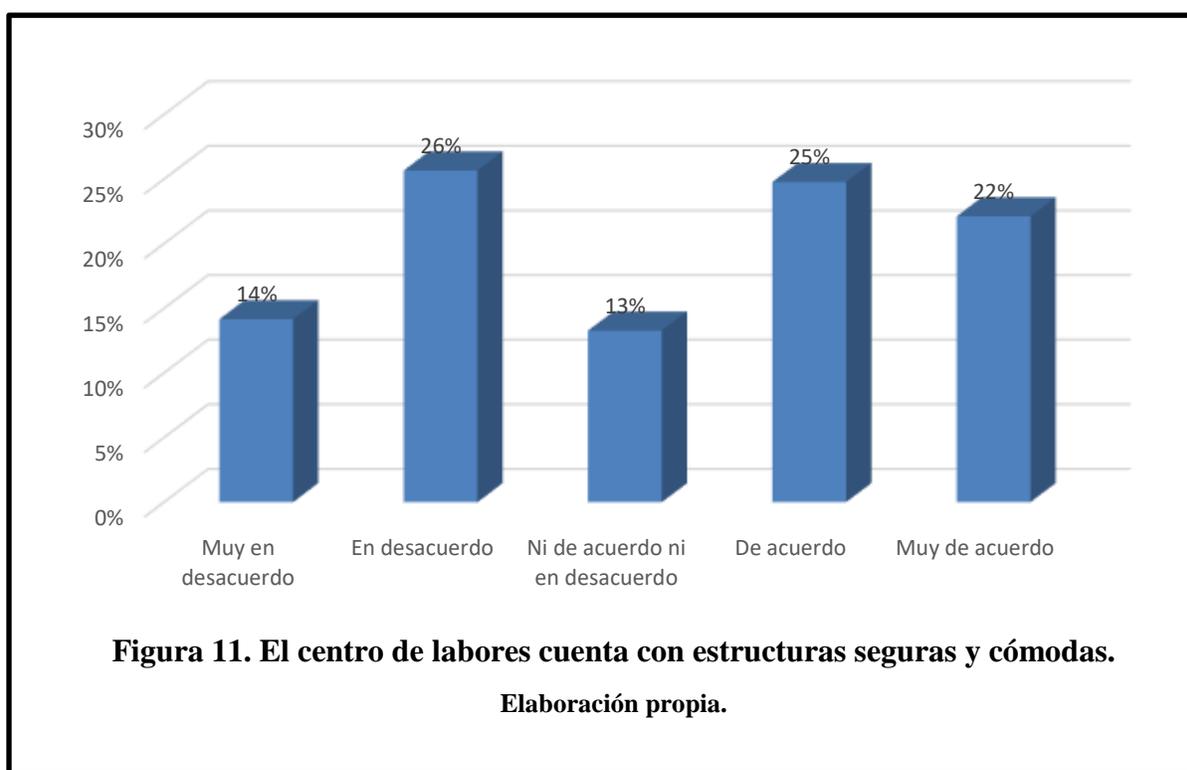
Elaboración propia.

Según la figura 10, el 16% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en la empresa donde laboras es un buen lugar para trabajar, con relación al medio de otras compañías, el 15 % indican que están de acuerdo, el 19 % indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26% indican que están en desacuerdo y el 24% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 10. El centro de labores cuenta con estructuras seguras y cómodas.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	16	14 %
En desacuerdo	29	26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	13%
De acuerdo	28	25%
Muy de acuerdo	25	22%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

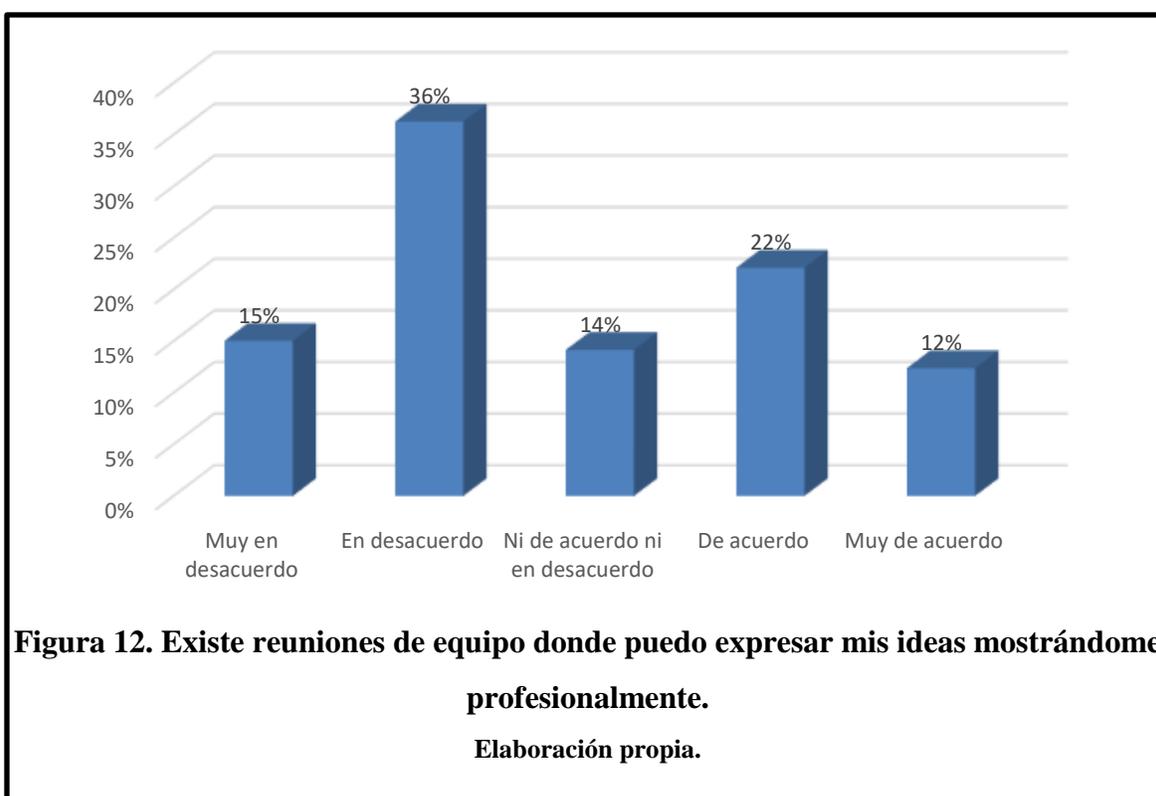


Según la figura 11, el 22 % de los colaboradores indican que están muy de acuerdo que el centro de labores cuenta con estructuras seguras y cómodas, el 25% indican que están de acuerdo, el 13 % indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26% indican que están en desacuerdo y el 14 % indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 11. Existe reuniones de equipo donde puedo expresar mis ideas mostrándome profesionalmente.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	17	15%
En desacuerdo	41	36%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	14%
De acuerdo	25	22%
Muy de acuerdo	14	12%
Totales	113	100.00%

Elaboración propia.

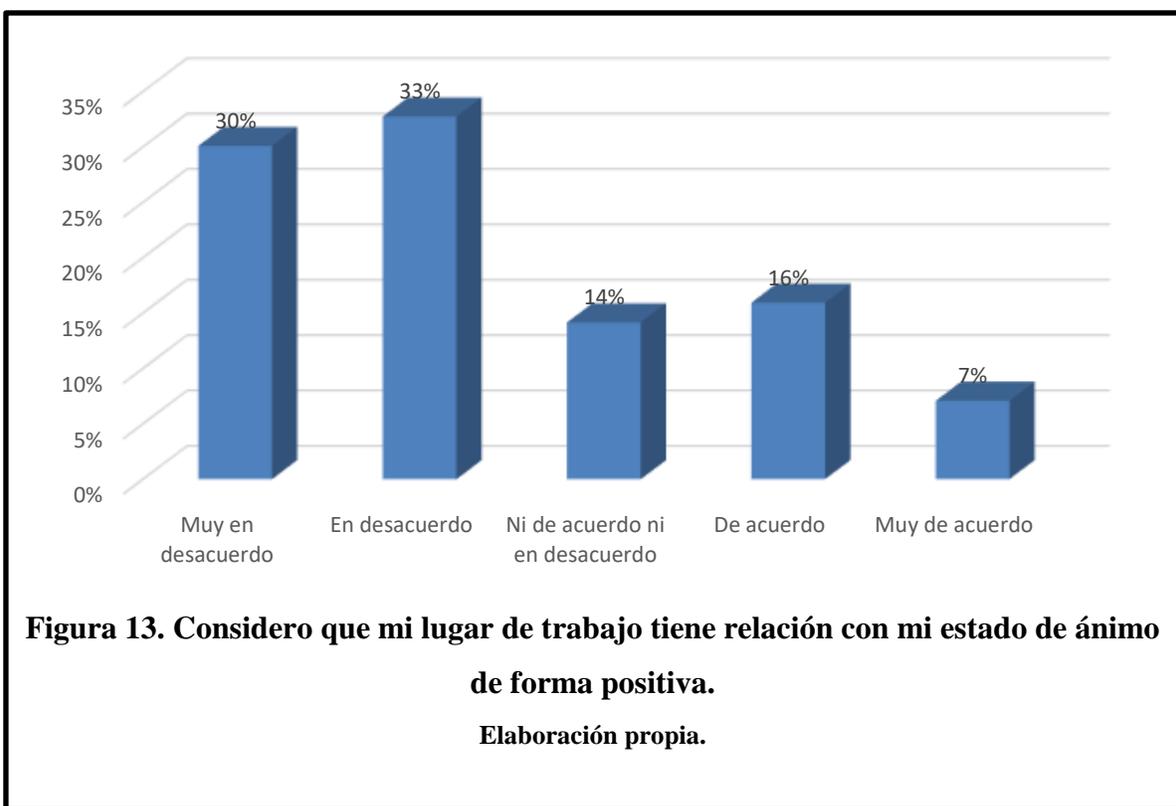


Según la figura 12, el 12% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo que existe reuniones de equipo donde puedo expresar mis ideas mostrándome profesionalmente, el 22% indican que están de acuerdo, el 14 % indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 36% indican que están en desacuerdo y el 15% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 12. Considero que mi lugar de trabajo tiene relación con mi estado de ánimo de forma positiva.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	34	30%
En desacuerdo	37	32%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	14%
De acuerdo	18	16%
Muy de acuerdo	8	7%
Totales	113	100%

Elaboración propia.



Según la figura 13, el 7 % de los colaboradores indican que están muy de acuerdo consideran que su lugar de trabajo tiene relación con mi estado de ánimo de forma positiva, el 16% indican que están de acuerdo, el 14 % indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 33% indican que están en desacuerdo y el 30 % indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 13. Recibo un sueldo salarial acorde con mi desempeño dentro de la empresa

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	45	40%
En desacuerdo	41	36%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	5%
De acuerdo	13	12%
Muy de acuerdo	8	7%
Totales	113	100 %

Elaboración propia.

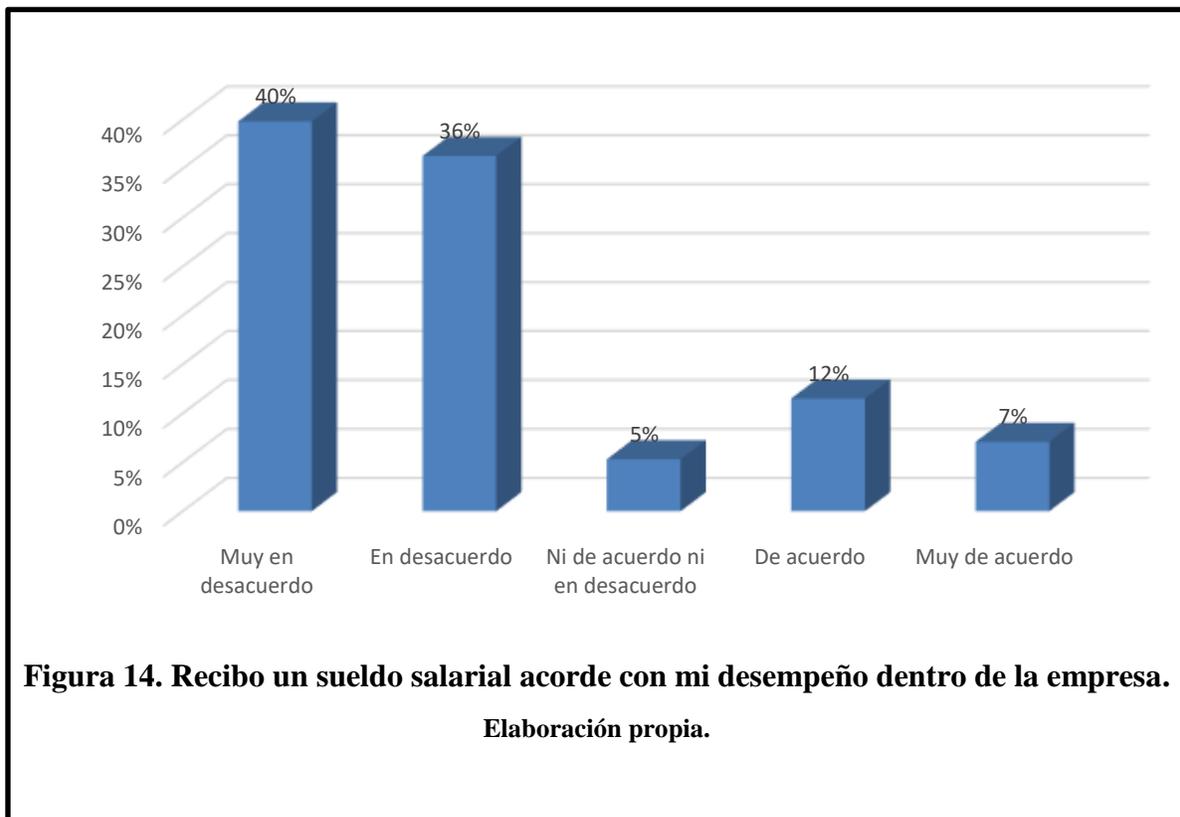


Figura 14. Recibo un sueldo salarial acorde con mi desempeño dentro de la empresa.

Elaboración propia.

Según la figura 14, el 7 % de los colaboradores indican que están muy de acuerdo que reciben un sueldo salarial acorde con mi desempeño dentro de la empresa, el 11 % indican que están de acuerdo, el 5 % indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 36% indican que están en desacuerdo y el 40% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 14. Existe premiación de parte de las jefaturas por el desempeño que realizo.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	27	24%
En desacuerdo	35	31%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	12 %
De acuerdo	26	23%
Muy de acuerdo	11	10%
Totales	113	100.00%

Elaboración propia.

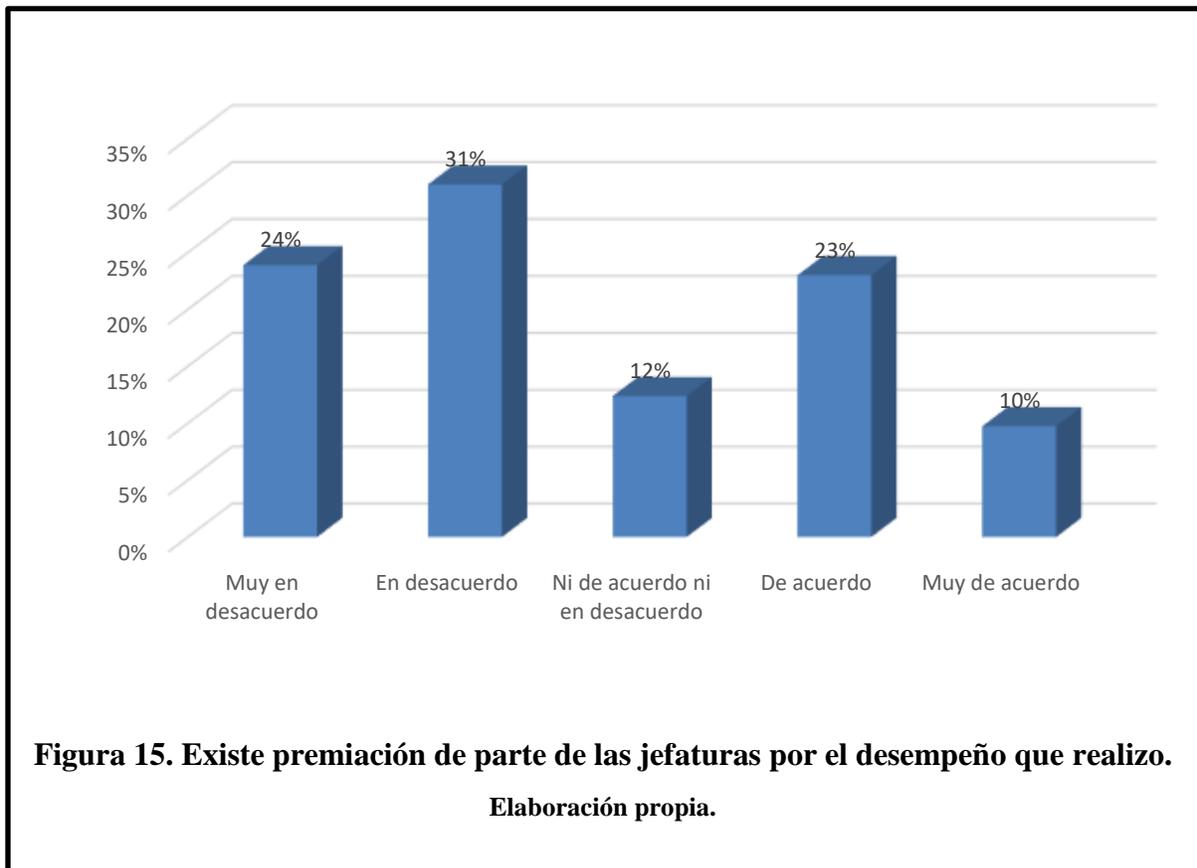


Figura 15. Existe premiación de parte de las jefaturas por el desempeño que realizo.

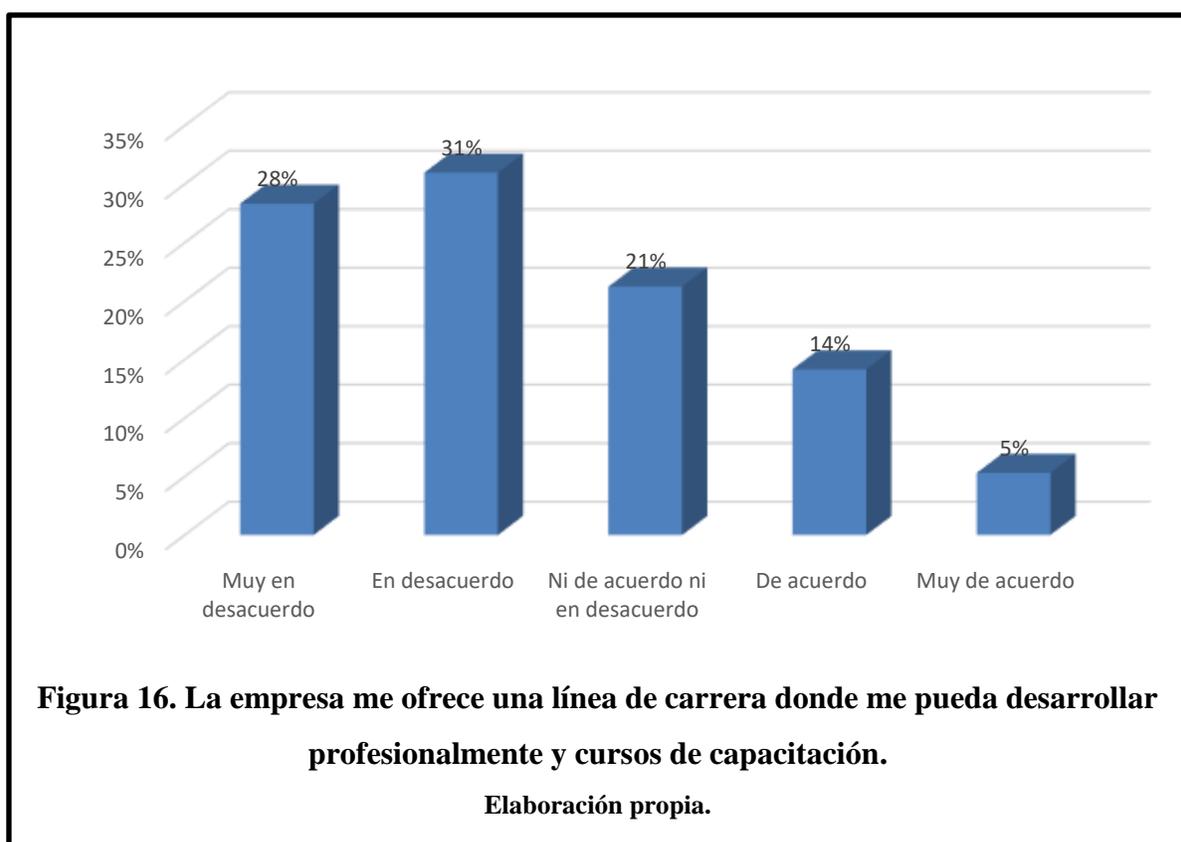
Elaboración propia.

Según la figura 15, el 10 % de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que existe premiaciones de parte de las jefaturas por el desempeño que realizo, el 23 % indican que están de acuerdo, el 12 % indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 31% indican que están en desacuerdo y el 24% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 15. La empresa me ofrece una línea de carrera donde me pueda desarrollar profesionalmente y cursos de capacitación.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	32	28 %
En desacuerdo	35	31%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	21%
De acuerdo	16	14%
Muy de acuerdo	6	5%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

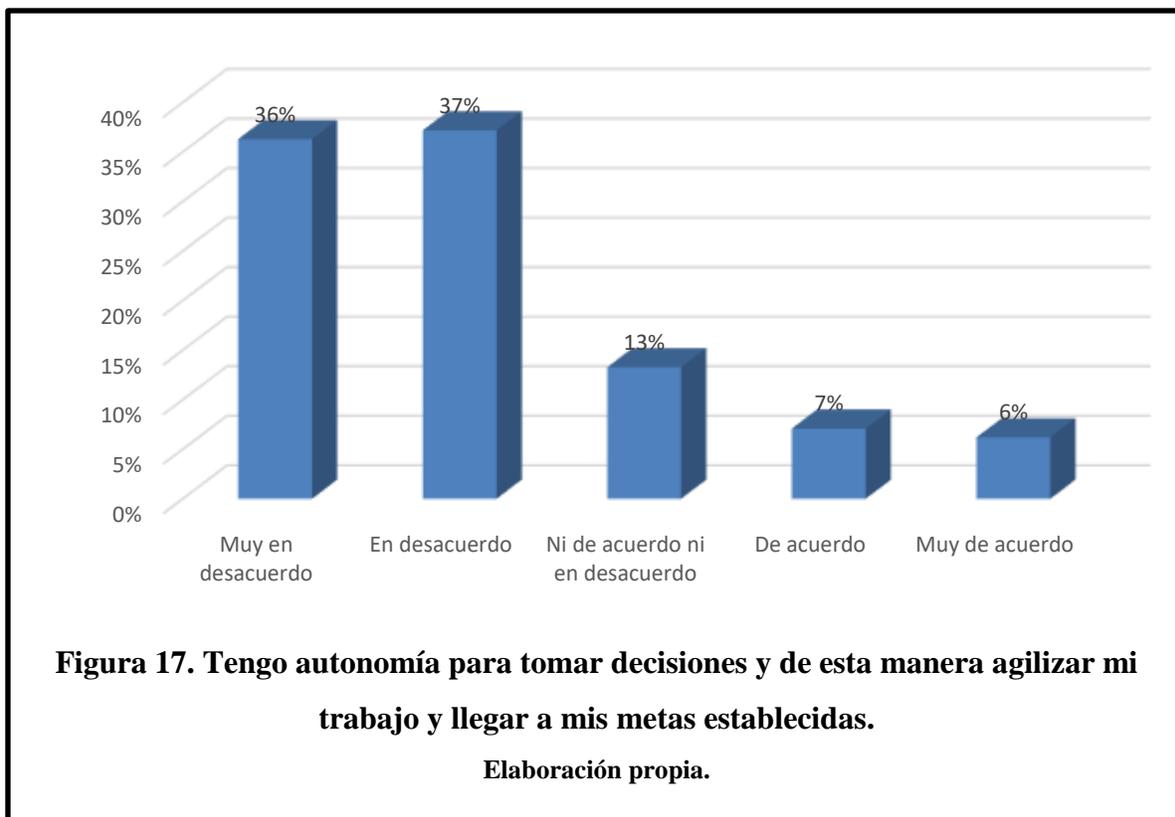


Según la figura 16, el 5 % de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que la empresa ofrece línea de carrera donde me pueda desarrollar profesionalmente y cursos de capacitación, el 14 % indican que están de acuerdo, el 21 % indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 31% indican que están en desacuerdo y el 28 % indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 16. Tengo autonomía para tomar decisiones y de esta manera agilizar mi trabajo y llegar a mis metas establecidas.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	41	36 %
En desacuerdo	42	37%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	13%
De acuerdo	8	7%
Muy de acuerdo	7	6%
Totales	113	100%

Elaboración propia.



Según la figura 17, el 6 % de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que tienen autonomía para tomar decisiones y de esta manera agilizar mi trabajo y llegar a mis metas establecidas, el 7 % indican que están de acuerdo, el 13 % indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 37 % indican que están en desacuerdo y el 36 % indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 17. En el centro de labores se puede realizar aportes para mejorar los procesos y agilizar el trabajo.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	25	22 %
En desacuerdo	44	39%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	18%
De acuerdo	15	13%
Muy de acuerdo	9	8%
Totales	113	100 %

Elaboración propia.

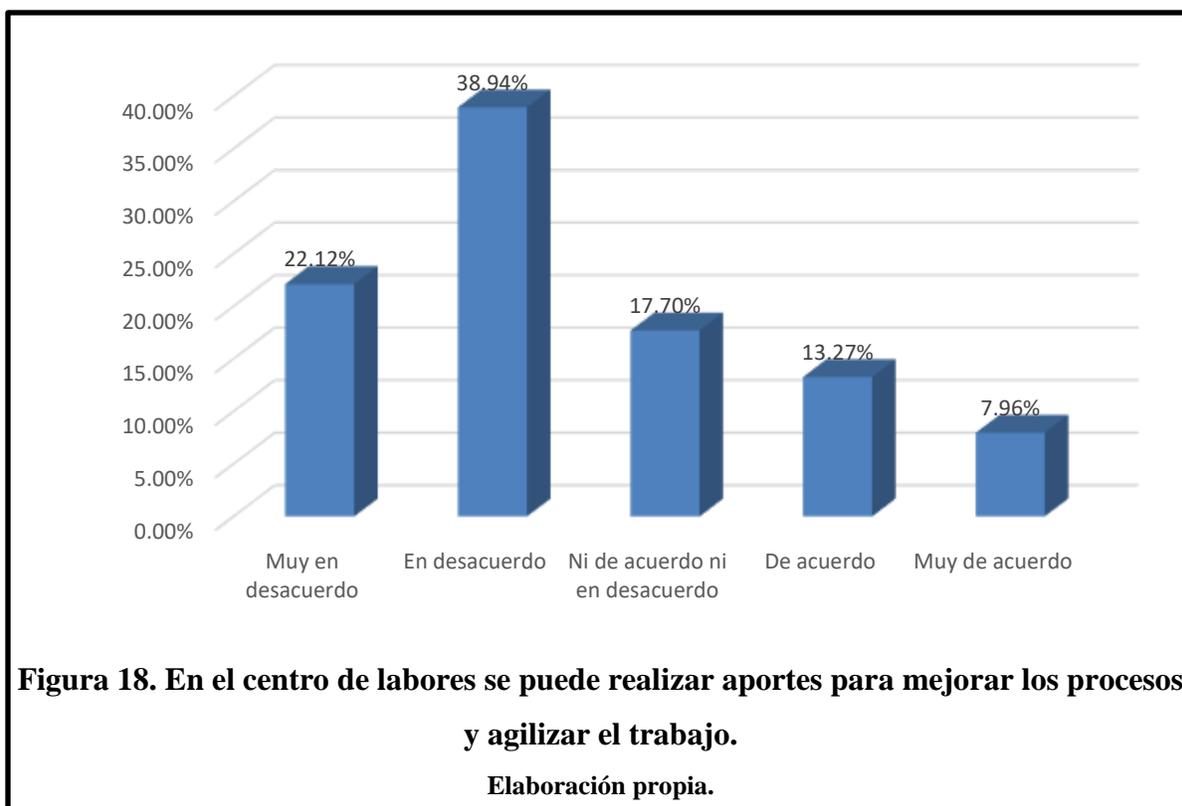


Figura 18. En el centro de labores se puede realizar aportes para mejorar los procesos y agilizar el trabajo.

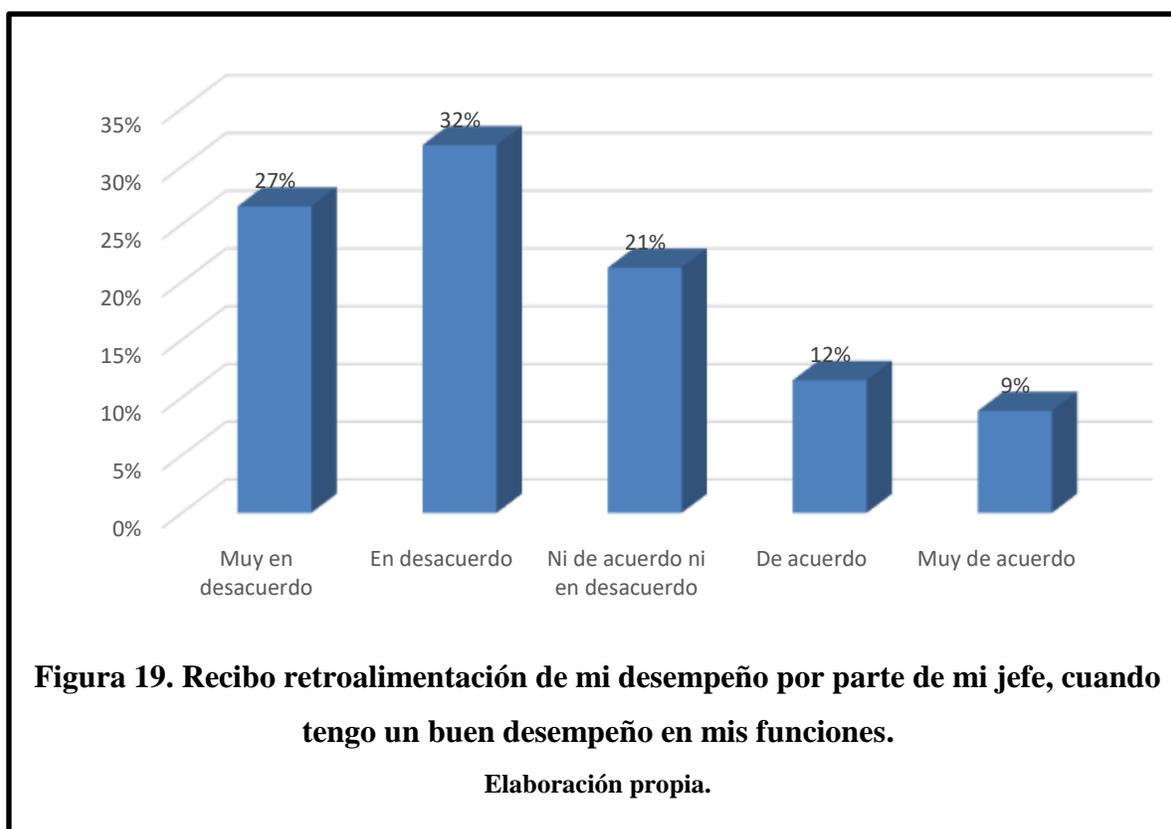
Elaboración propia.

Según la figura 18, el 8% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo que en el centro de labores se puede realizar aportes para mejorar los procesos y agilizar el trabajo, el 13 % indican que están de acuerdo, el 18% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 39% indican que están en desacuerdo y el 22 % indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 18. Recibo retroalimentación de mi desempeño por parte de mi jefe, cuando tengo un buen desempeño en mis funciones.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	30	27%
En desacuerdo	36	32%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	21%
De acuerdo	13	12%
Muy de acuerdo	10	9%
Totales	113	100 %

Elaboración propia.

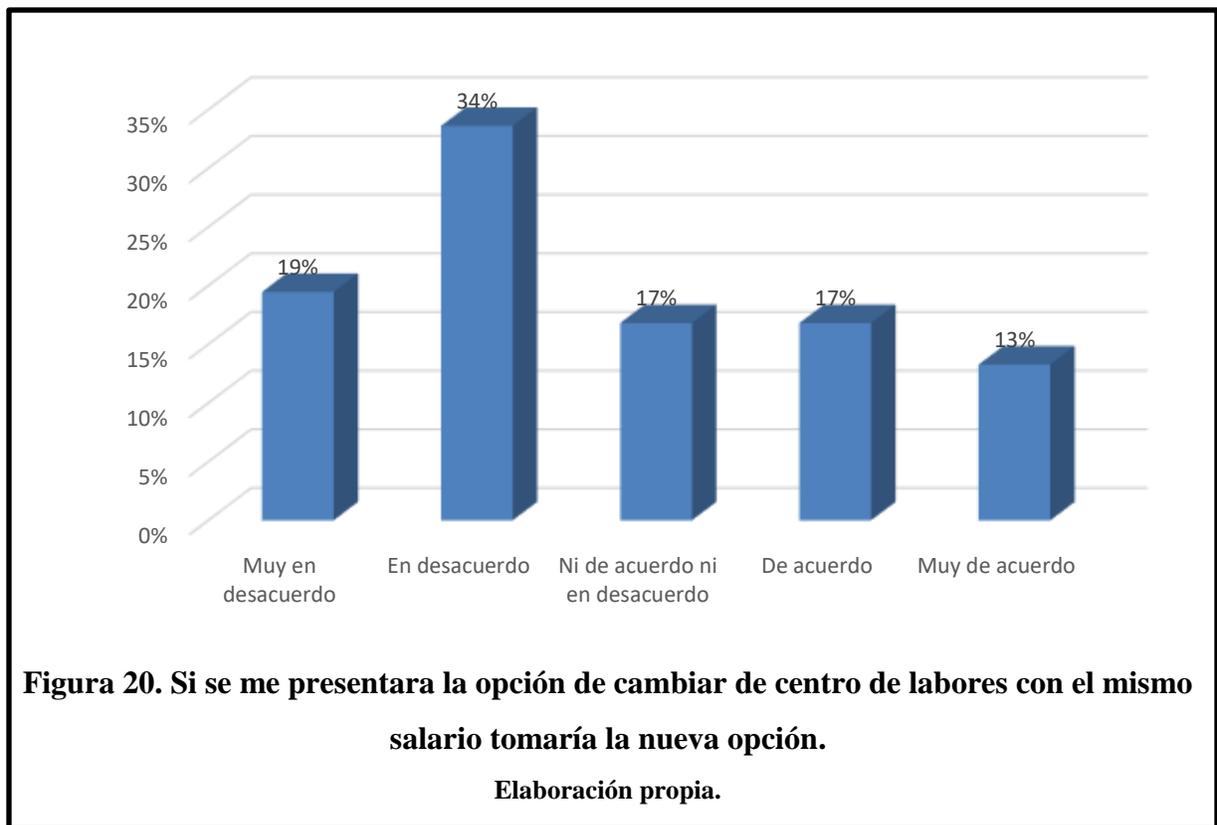


Según la figura 19, el 8.% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo que si reciben retroalimentación de mi desempeño por parte de mi jefe, cuando tengo un buen desempeño en mis funciones, el 12% indican que están de acuerdo, el 21 % indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 32% indican que están en desacuerdo y el 27% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 19. Si se me presentara la opción de cambiar de centro de labores con el mismo salario tomaría la nueva opción.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	22	19%
En desacuerdo	38	34%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	17%
De acuerdo	19	17%
Muy de acuerdo	15	13%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

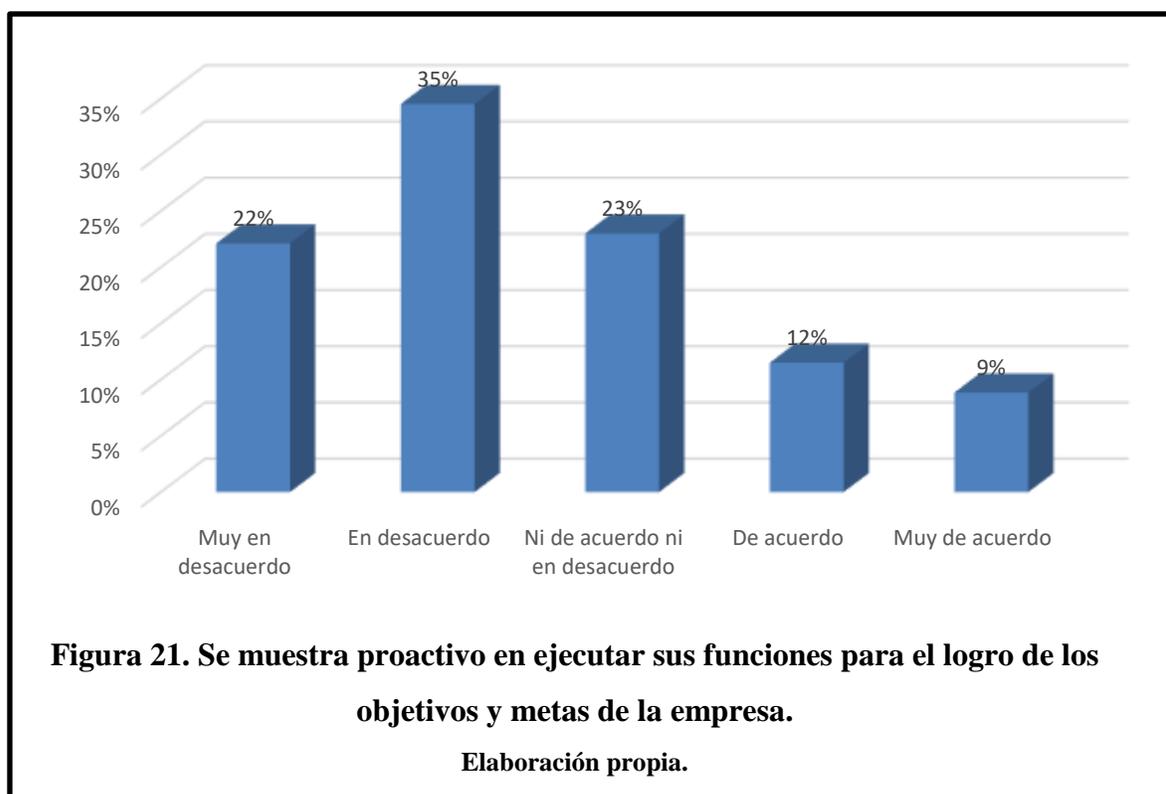


Según la figura 20, el 13 % de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que si se les presentara otra opción de cambiar de centro de labores con el mismo salario tomaría la nueva opción, el 17% indican que están de acuerdo, el 17% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 34% indican que están en desacuerdo y el 19 % indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 20. Se muestra proactivo en ejecutar sus funciones para el logro de los objetivos y metas de la empresa.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	25	22 %
En desacuerdo	39	35%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	23%
De acuerdo	13	12%
Muy de acuerdo	10	9%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

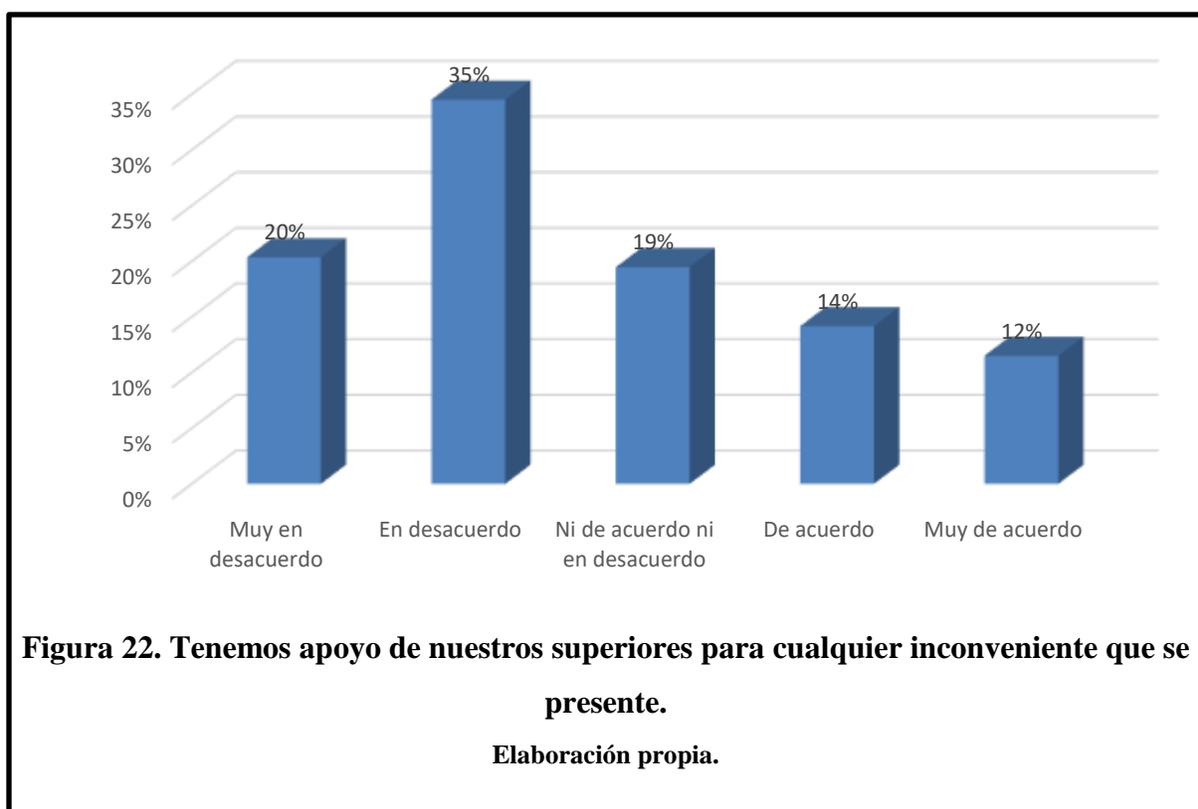


Según la figura 21, el 9% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo que se muestran proactivos a la hora de ejecutar sus funciones para el logro de los objetivos y metas de la empresa, el 12% indican que están de acuerdo, el 23% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 35% indican que están en desacuerdo y el 22 % indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 21. Tenemos apoyo de nuestros superiores para cualquier inconveniente que se presente.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	23	20 %
En desacuerdo	39	35%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	19%
De acuerdo	16	14%
Muy de acuerdo	13	12%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

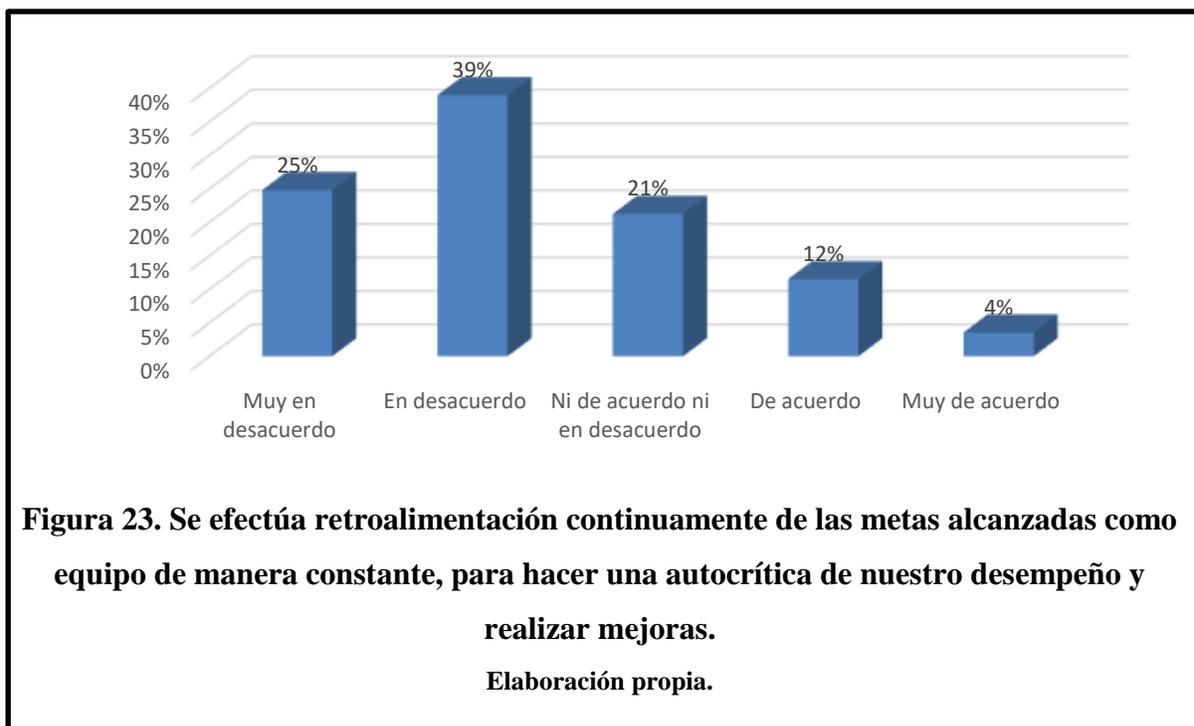


Según la figura 22, el 12% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo que tienen apoyo de sus superiores para cualquier inconveniente que se presente, el 14% indican que están de acuerdo, el 19% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 35% indican que están en desacuerdo y el 20% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 22. Se efectúa retroalimentación continuamente de las metas alcanzadas como equipo de manera constante, para hacer una autocrítica de nuestro desempeño y realizar mejoras.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	28	25%
En desacuerdo	44	39%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	21%
De acuerdo	13	12%
Muy de acuerdo	4	4%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

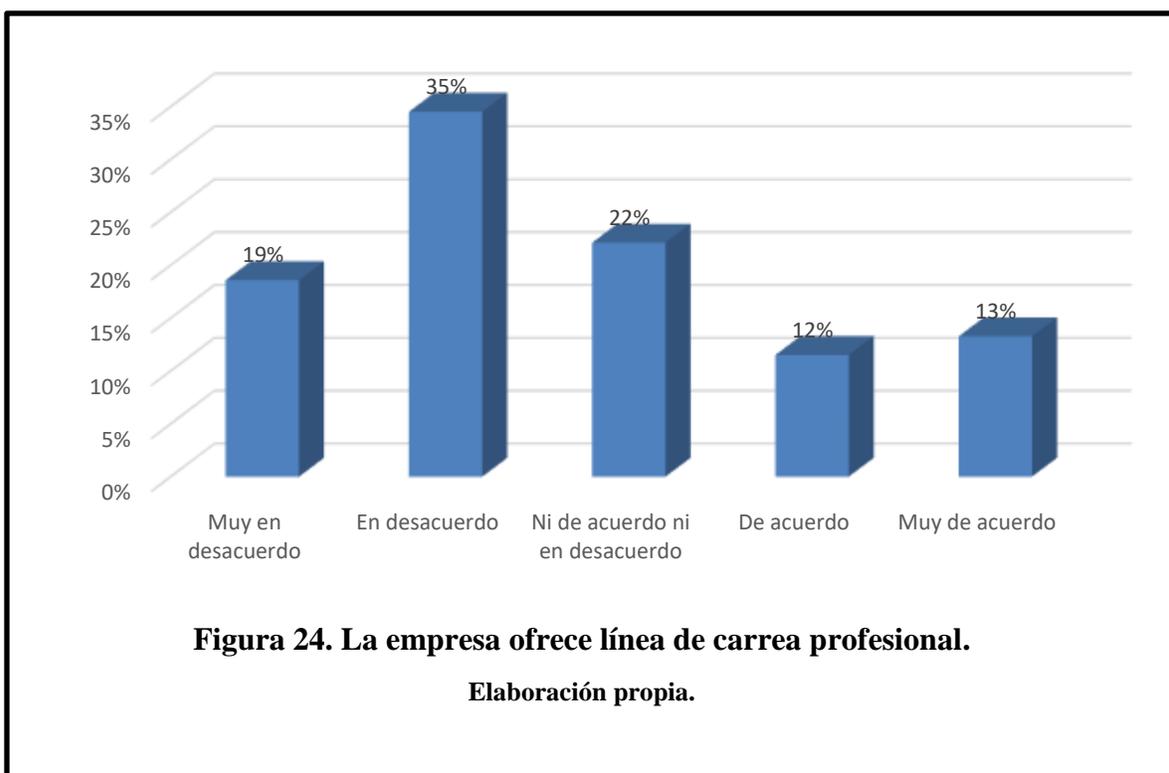


Según la figura 23, el 4% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo que reciben retroalimentación continuamente de las metas alcanzadas como equipo de manera constante, para hacer una autocrítica de nuestro desempeño y realizar mejoras, el 12% indican que están de acuerdo, el 21% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 39% indican que están en desacuerdo y el 25% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 23. La empresa ofrece línea de carrea profesional.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	21	19%
En desacuerdo	39	35%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	22%
De acuerdo	13	12%
Muy de acuerdo	15	13%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

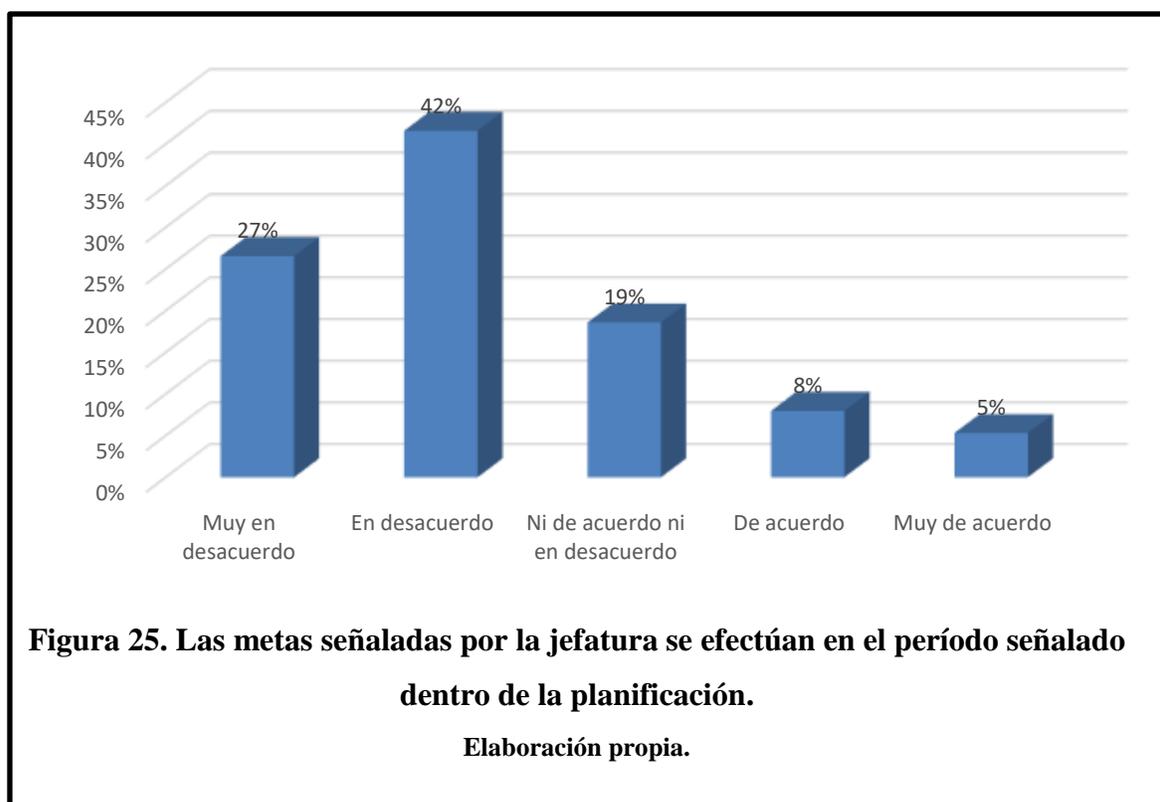


Según la figura 24, el 13% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo que la empresa ofrece línea de carrea profesional, el 12% indican que están de acuerdo, el 22% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 35% indican que están en desacuerdo y el 19% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 24. Las metas señaladas por la jefatura se efectúan en el período señalado dentro de la planificación.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	30	27%
En desacuerdo	47	42%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	19%
De acuerdo	9	8%
Muy de acuerdo	6	5%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

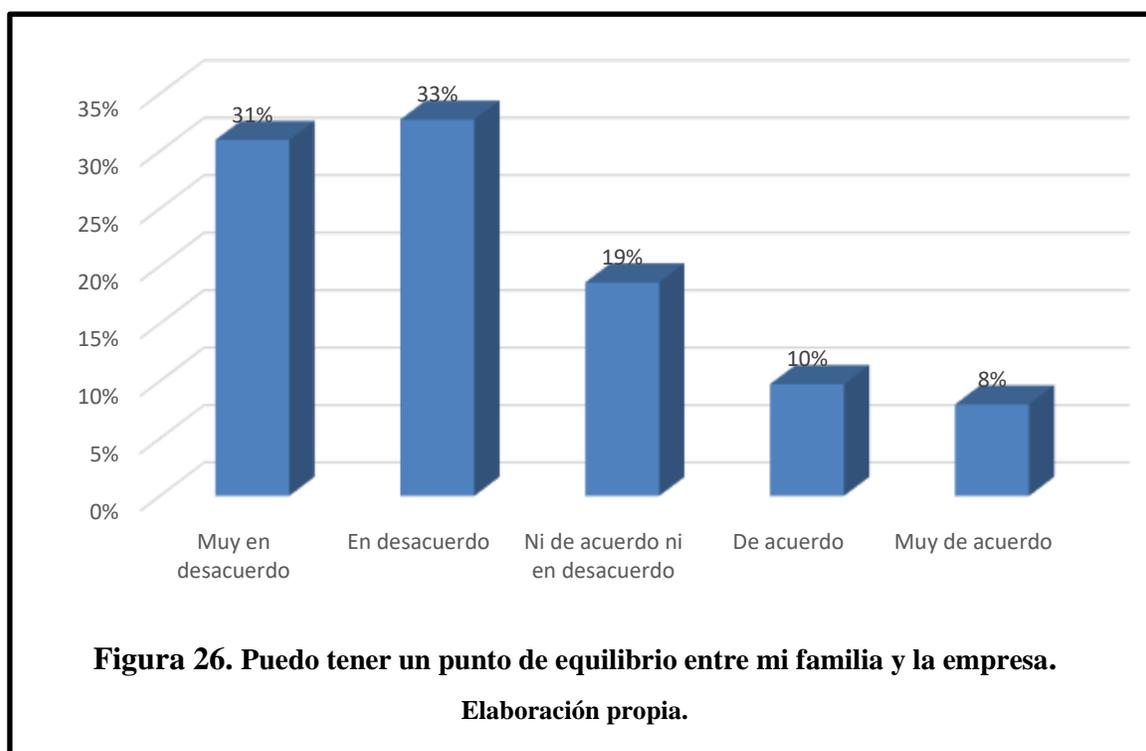


Según la figura 25, el 5% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que las metas señaladas por la jefatura se efectúan en el período señalado dentro de la planificación, el 8% indican que están de acuerdo, el 19% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 42% indican que están en desacuerdo y el 27% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 25. Puedo tener un punto de equilibrio entre mi familia y la empresa.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	35	31%
En desacuerdo	37	33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	19%
De acuerdo	11	10%
Muy de acuerdo	9	8%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

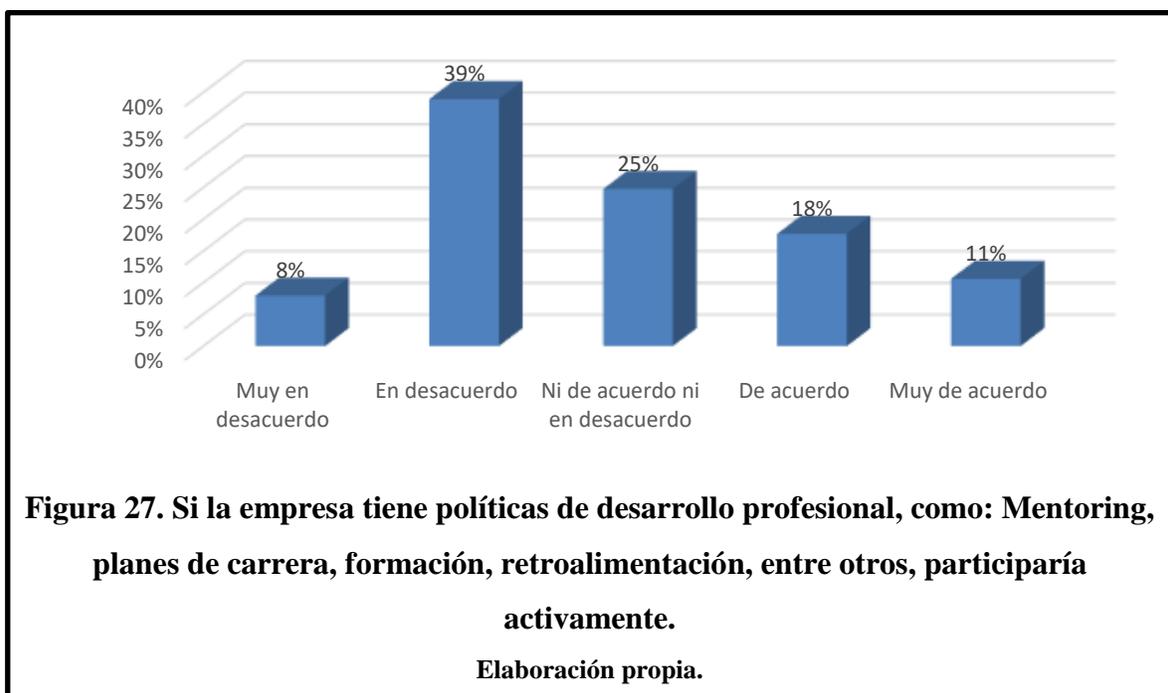


Según la figura 26, el 8% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que pueden tener un punto de equilibrio entre mi familia y la empresa, el 10% indican que están de acuerdo, el 19% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 33% indican que están en desacuerdo y el 31% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 26. Si la empresa tiene políticas de desarrollo profesional, como: Mentoring, planes de carrera, formación, retroalimentación, entre otros, participaría activamente.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	9	8%
En desacuerdo	44	39%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	25%
De acuerdo	20	18%
Muy de acuerdo	12	11%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

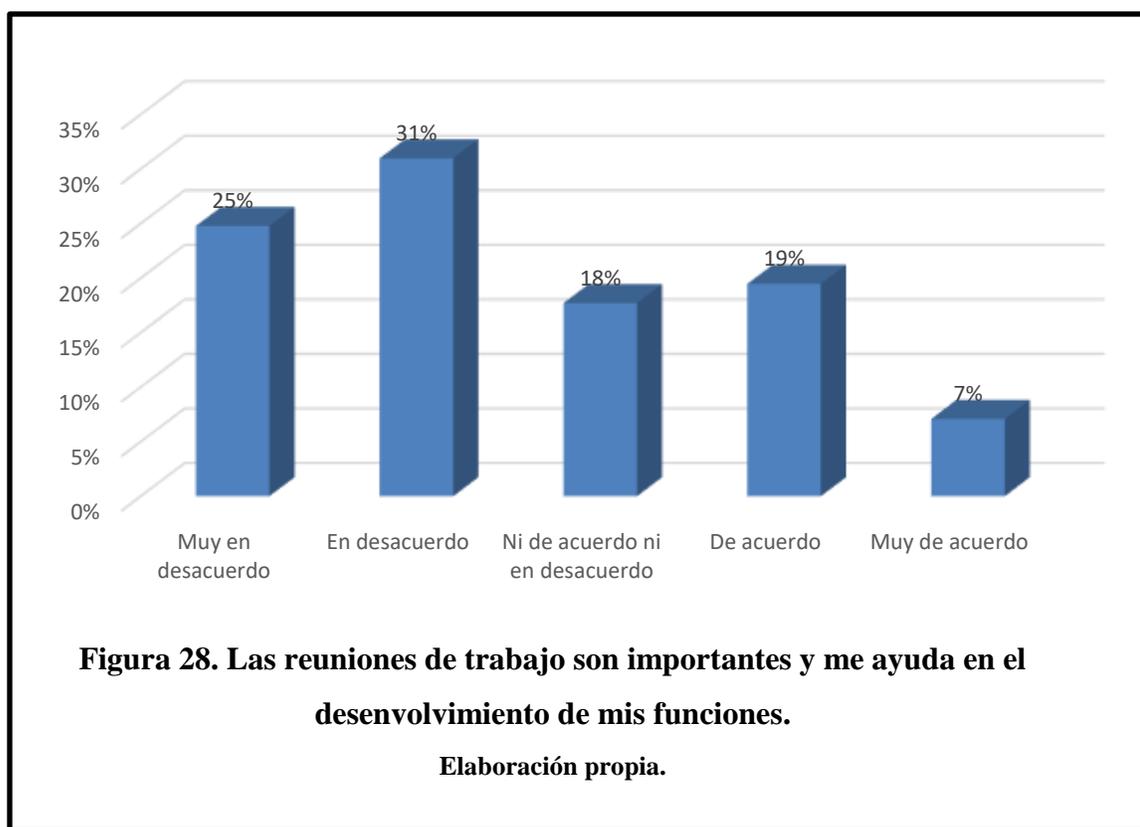


Según la figura 27, el 11% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que la empresa tiene políticas de desarrollo profesional, como: Mentoring, planes de carrera, formación, retroalimentación, entre otros, participaría activamente, el 18% indican que están de acuerdo, el 25% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 39% indican que están en desacuerdo y el 8% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 27. Las reuniones de trabajo son importantes y me ayuda en el desenvolvimiento de mis funciones.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	28	25%
En desacuerdo	35	31%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	18%
De acuerdo	22	19%
Muy de acuerdo	8	7%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

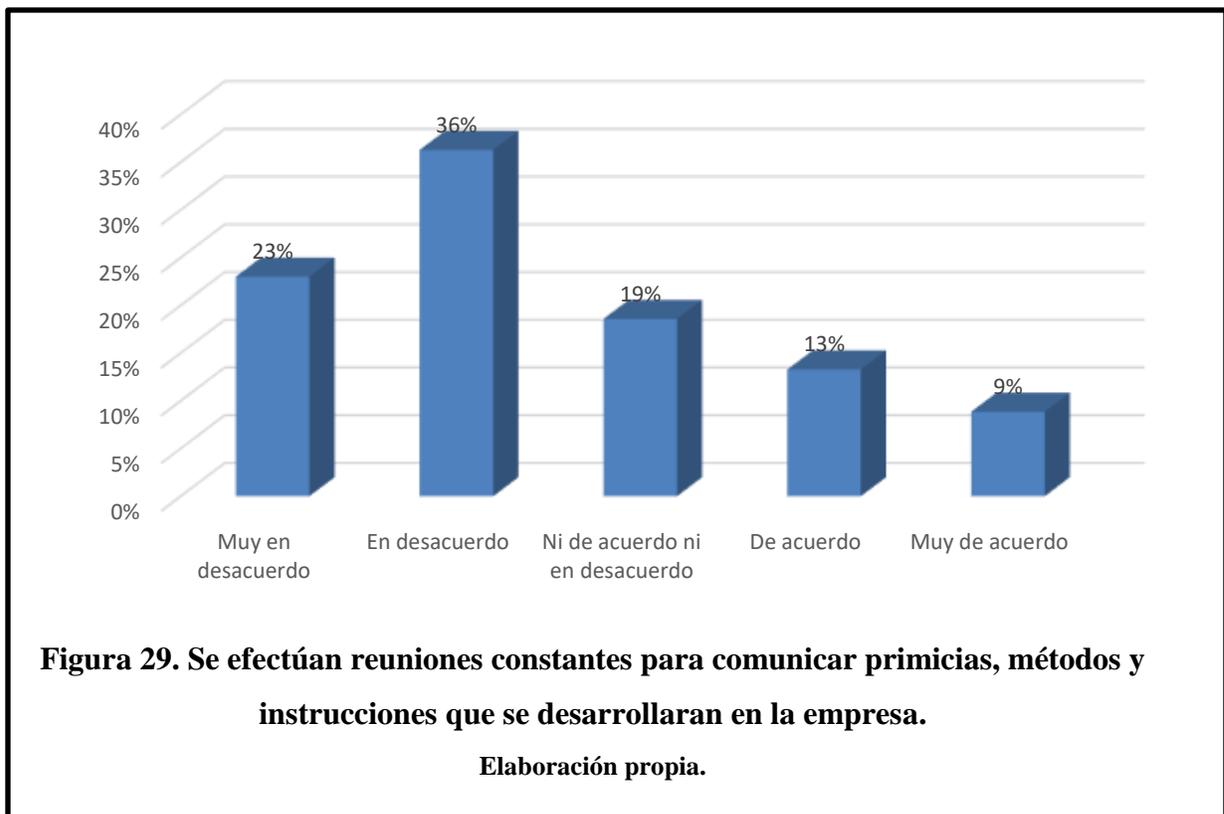


Según la figura 28, el 7% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo que las reuniones de trabajo son importantes y me ayuda en el desenvolvimiento de mis funciones, el 19% indican que están de acuerdo, el 18% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 31% indican que están en desacuerdo y el 25% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 28. Se efectúan reuniones constantes para comunicar primicias, métodos y instrucciones que se desarrollaran en la empresa.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	26	23%
En desacuerdo	41	36%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	19%
De acuerdo	15	13%
Muy de acuerdo	10	9%
Totales	113	100%

Elaboración propia.



Según la figura 29, el 9% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que se efectúan reuniones constantes para comunicar primicias, métodos y instrucciones que se desarrollaran en la empresa, el 13% indican que están de acuerdo, el 19% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 36% indican que están en desacuerdo y el 23% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 29. Nivel del salario emocional en los colaboradores de la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.

Escala de puntos	Rango	fi	hi (%)
24 - 47	Malo	20	18%
48 - 71	Regular	77	68%
72 - 95	Bueno	15	13%
96 - 120	Excelente	1	1%
	Total	113	100 %

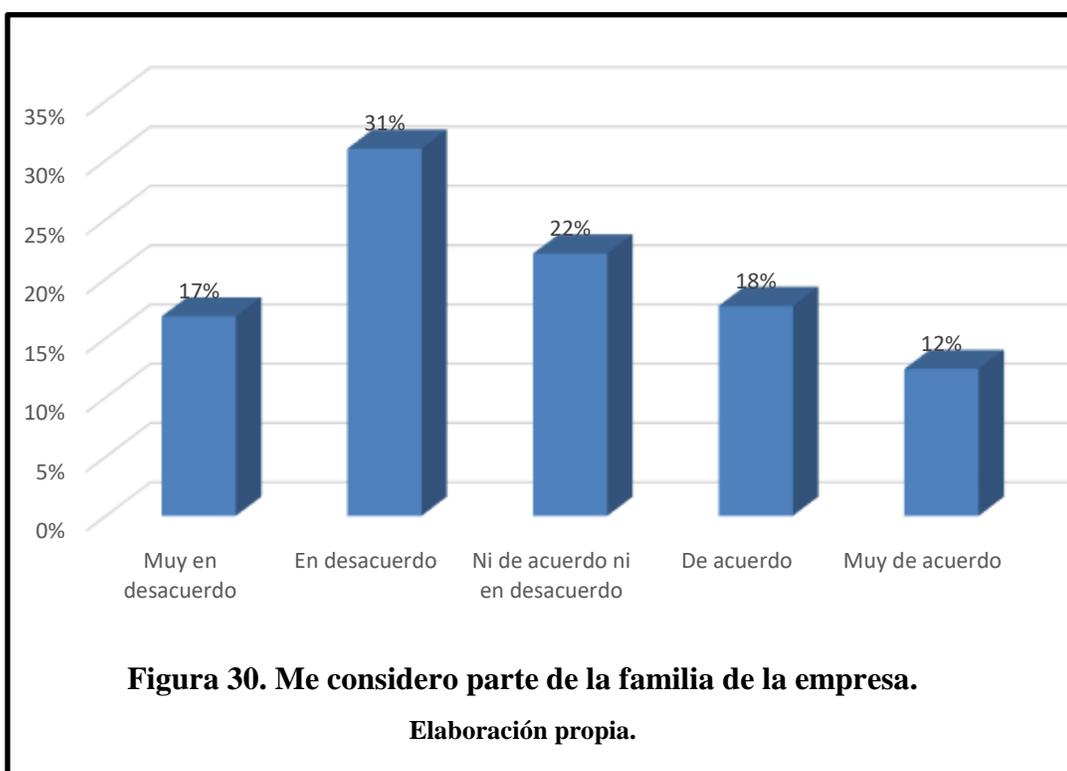
Elaboración propia.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA – VARIABLE COMPROMISO LABORAL.

Tabla 30. Me considero parte de la familia de la empresa.

	Fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	19	17%
En desacuerdo	35	31%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	22%
De acuerdo	20	18%
Muy de acuerdo	14	12%
Totales	113	100 %

Elaboración propia.

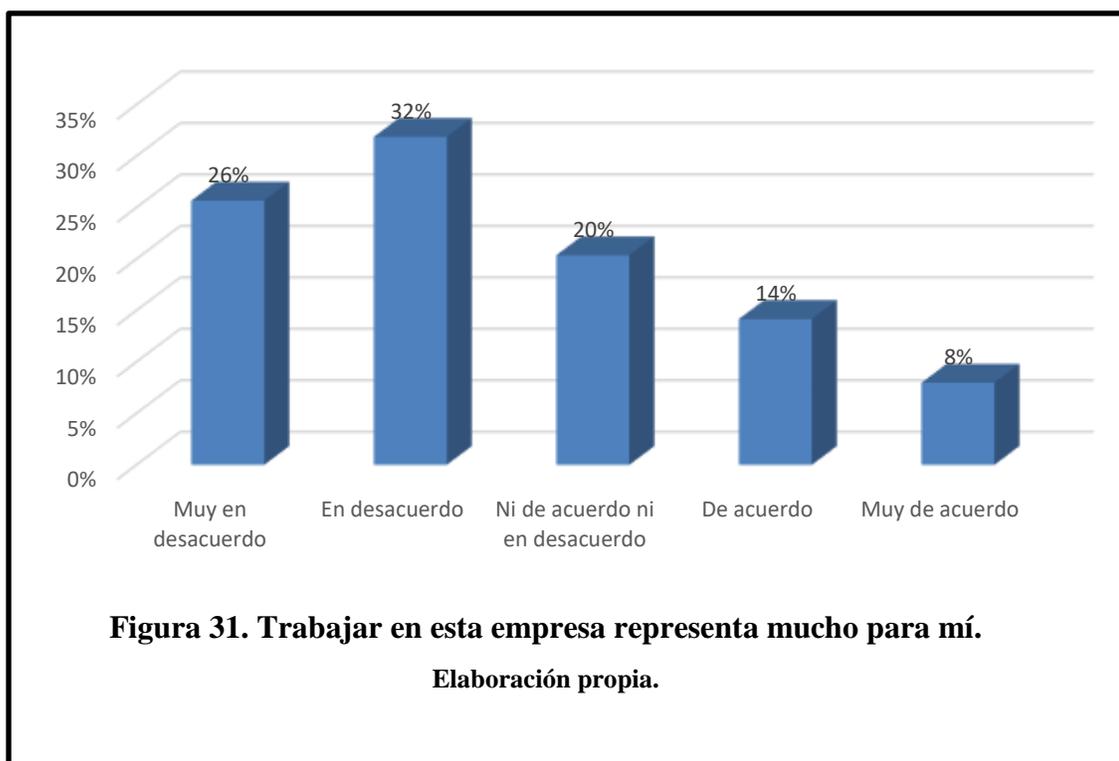


Según la figura 30, el 12% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que se consideran parte de la familia de la empresa, el 18% indican que están de acuerdo, el 22% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 30.97% indican que están en desacuerdo y el 17% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 31. Trabajar en esta empresa representa mucho para mí.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	29	26%
En desacuerdo	36	32%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	20%
De acuerdo	16	14%
Muy de acuerdo	9	8%
Totales	113	100%

Elaboración propia.



Según la figura 31, el 8% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo que trabajar en esta empresa representa mucho para ellos, el 14% indican que están de acuerdo, el 20% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 32% indican que están en desacuerdo y el 26% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 32. Encuentro que mis valores y los de la empresa son muy similares.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	22	20%
En desacuerdo	28	25%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	16%
De acuerdo	21	19%
Muy de acuerdo	24	21%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

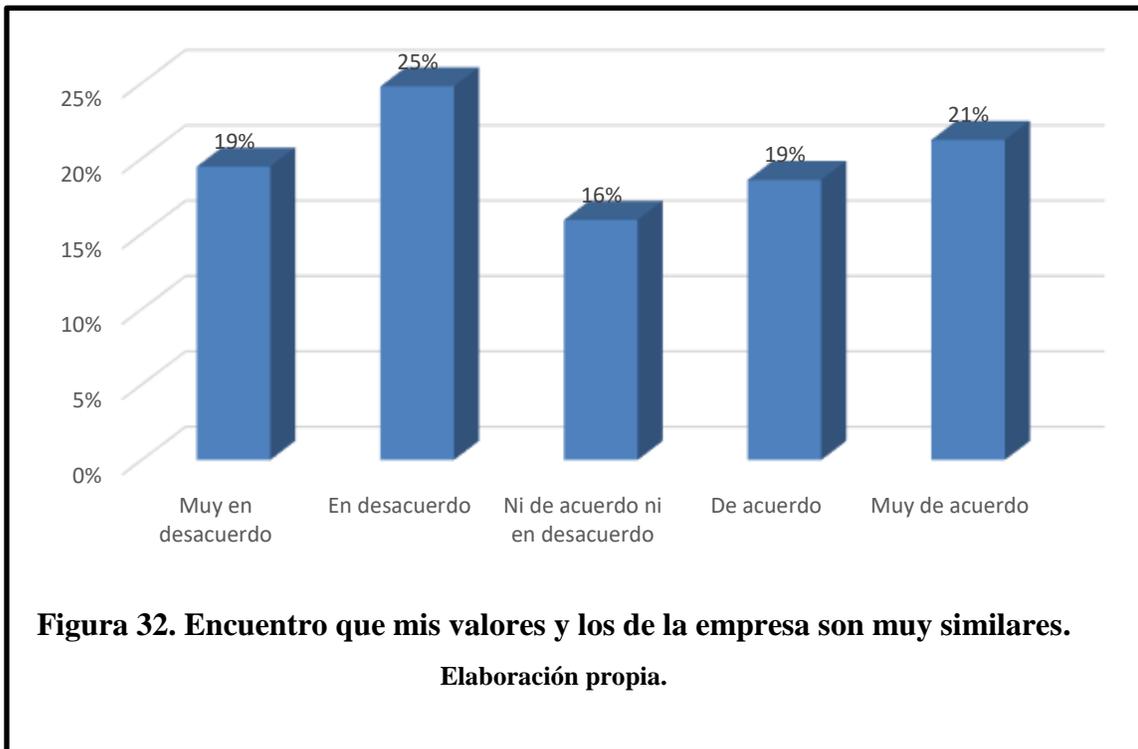


Figura 32. Encuentro que mis valores y los de la empresa son muy similares.

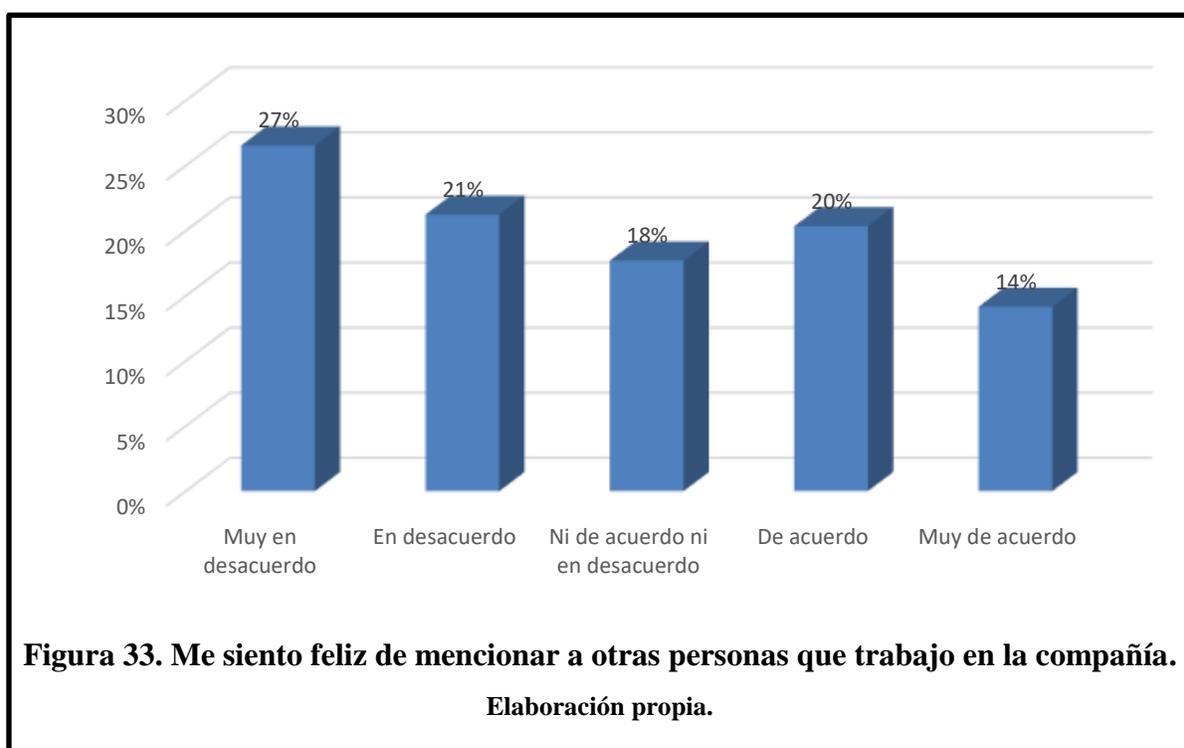
Elaboración propia.

Según la figura 32, el 21% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que encuentran que sus valores y los de la empresa son muy similares, el 19% indican que están de acuerdo, el 16% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 25% indican que están en desacuerdo y el 19% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 33. Me siento feliz de mencionar a otras personas que trabajo en la compañía.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	30	27%
En desacuerdo	24	21%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	18%
De acuerdo	23	20%
Muy de acuerdo	16	14%
Totales	113	100%

Elaboración propia.



Según la figura 33, el 14% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo que se sienten feliz de mencionar a otras personas que trabajo en la compañía, el 20% indican que están de acuerdo, el 18% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 21% indican que están en desacuerdo y el 27% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 34. Si quisiera retirarse de la empresa en este instante, varias cosas de mi vida se verían detenidas.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	23	20%
En desacuerdo	31	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	16%
De acuerdo	22	19%
Muy de acuerdo	19	17%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

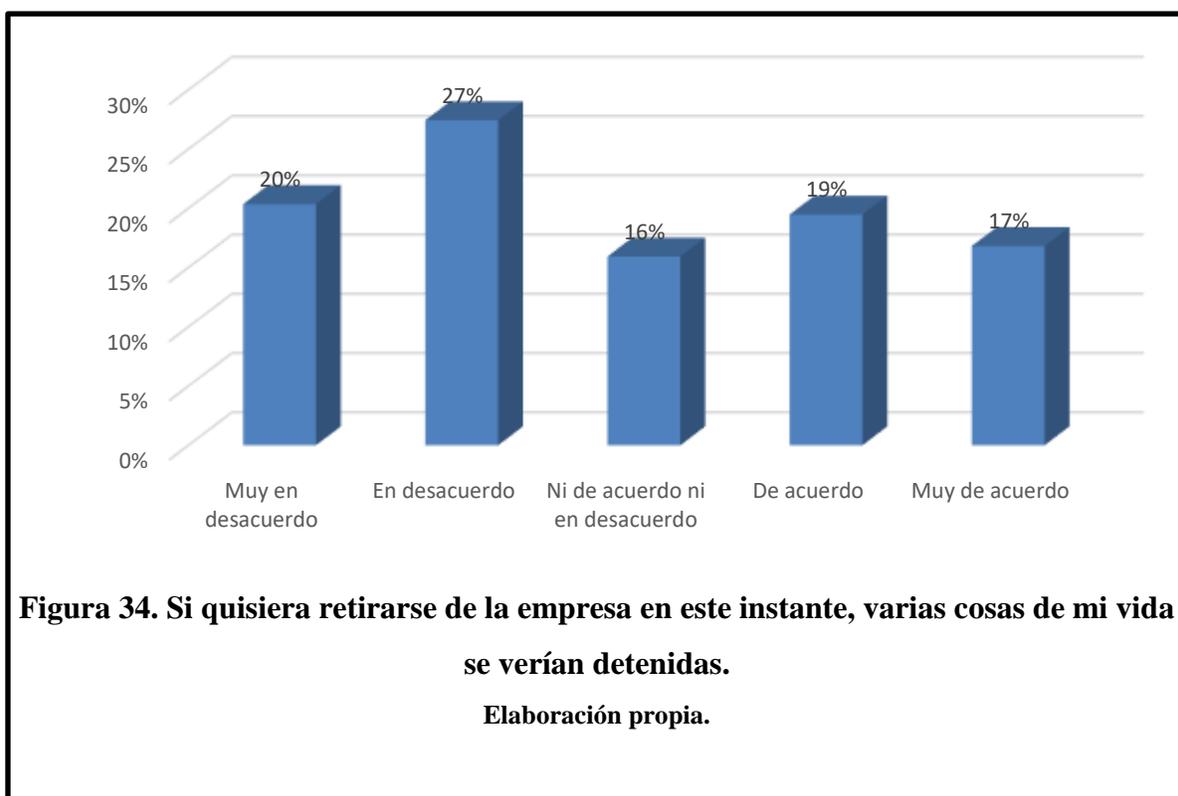


Figura 34. Si quisiera retirarse de la empresa en este instante, varias cosas de mi vida se verían detenidas.

Elaboración propia.

Según la figura 34, el 17% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que, si quisieran retirarse de la empresa en este instante, varias cosas de mi vida se verían detenidas, el 19% indican que están de acuerdo, el 16% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 27% indican que están en desacuerdo y el 20% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 35. Si prolongo mi tiempo en esta empresa es porque en otras no disfrutaría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	26	23%
En desacuerdo	38	34%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	15%
De acuerdo	20	18%
Muy de acuerdo	12	11%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

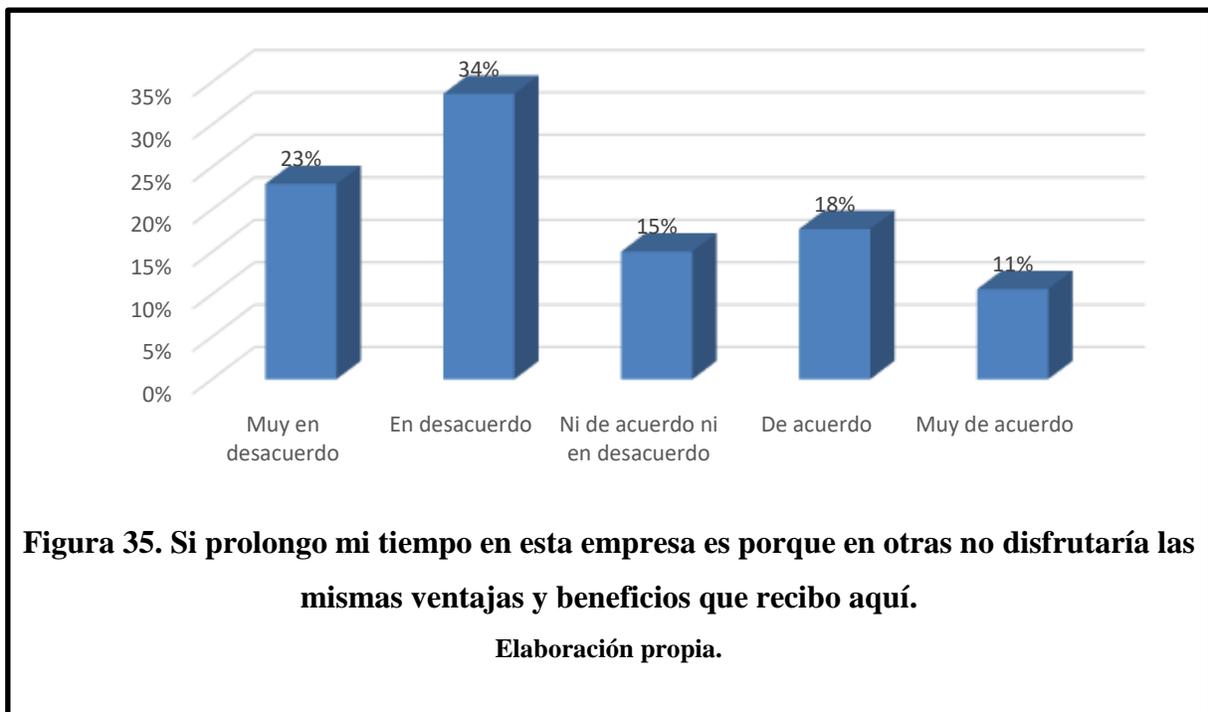


Figura 35. Si prolongo mi tiempo en esta empresa es porque en otras no disfrutaría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.

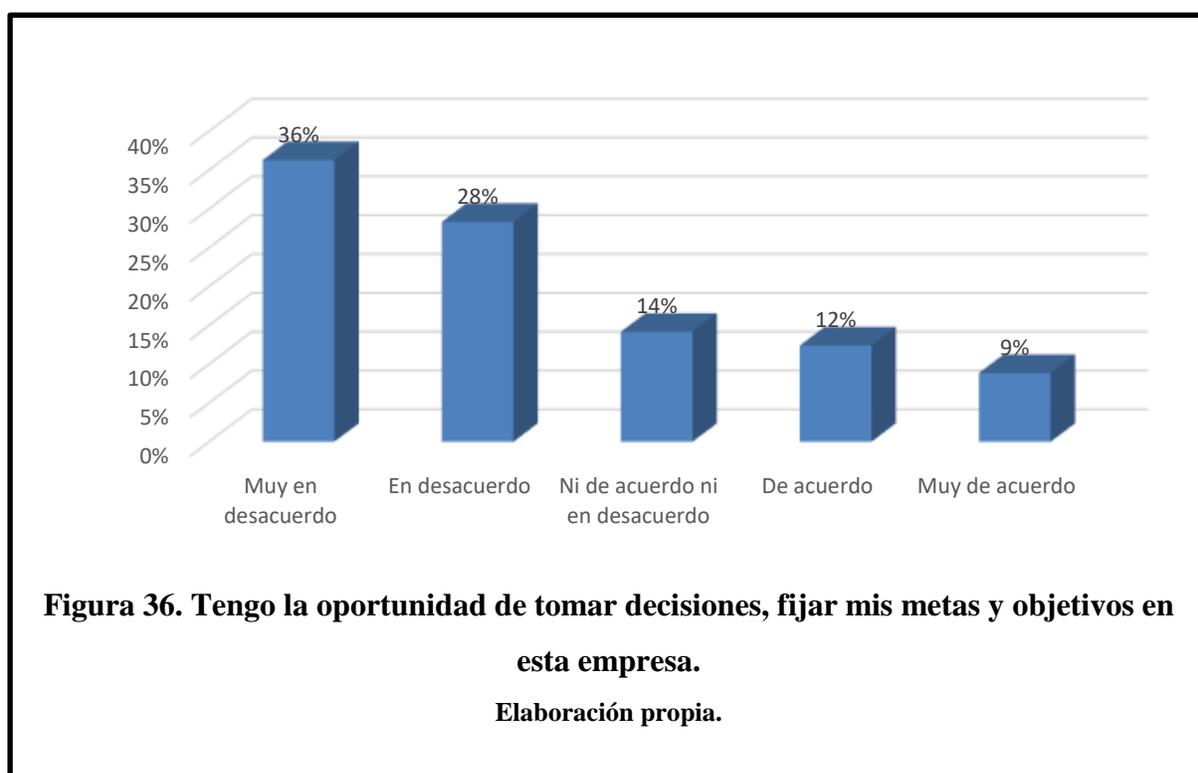
Elaboración propia.

Según la figura 35, el 11% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que, si prolongan su tiempo en esta empresa es porque en otras no disfrutaría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí, el 18% indican que están de acuerdo, el 15% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 34% indican que están en desacuerdo y el 23% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 36. Tengo la oportunidad de tomar decisiones, fijar mis metas y objetivos en esta empresa.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	41	36%
En desacuerdo	32	28%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	14%
De acuerdo	14	12%
Muy de acuerdo	10	9%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

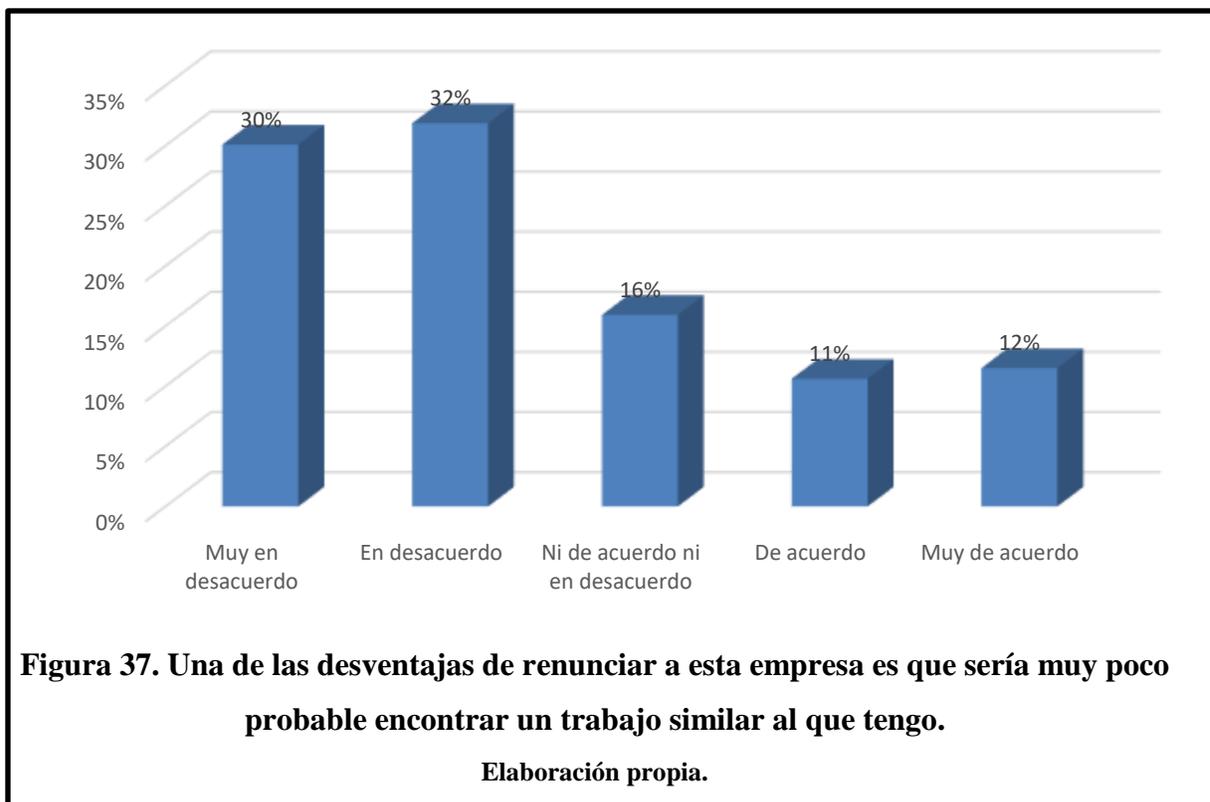


Según la figura 36, el 9% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que, si tienen la oportunidad de tomar decisiones, fijar mis metas y objetivos en esta empresa, el 12% indican que están de acuerdo, el 14% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 28% indican que están en desacuerdo y el 36% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 37. Una de las desventajas de renunciar a esta empresa es que sería muy poco probable encontrar un trabajo similar al que tengo.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	34	30%
En desacuerdo	36	32%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	16%
De acuerdo	12	11%
Muy de acuerdo	13	12%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

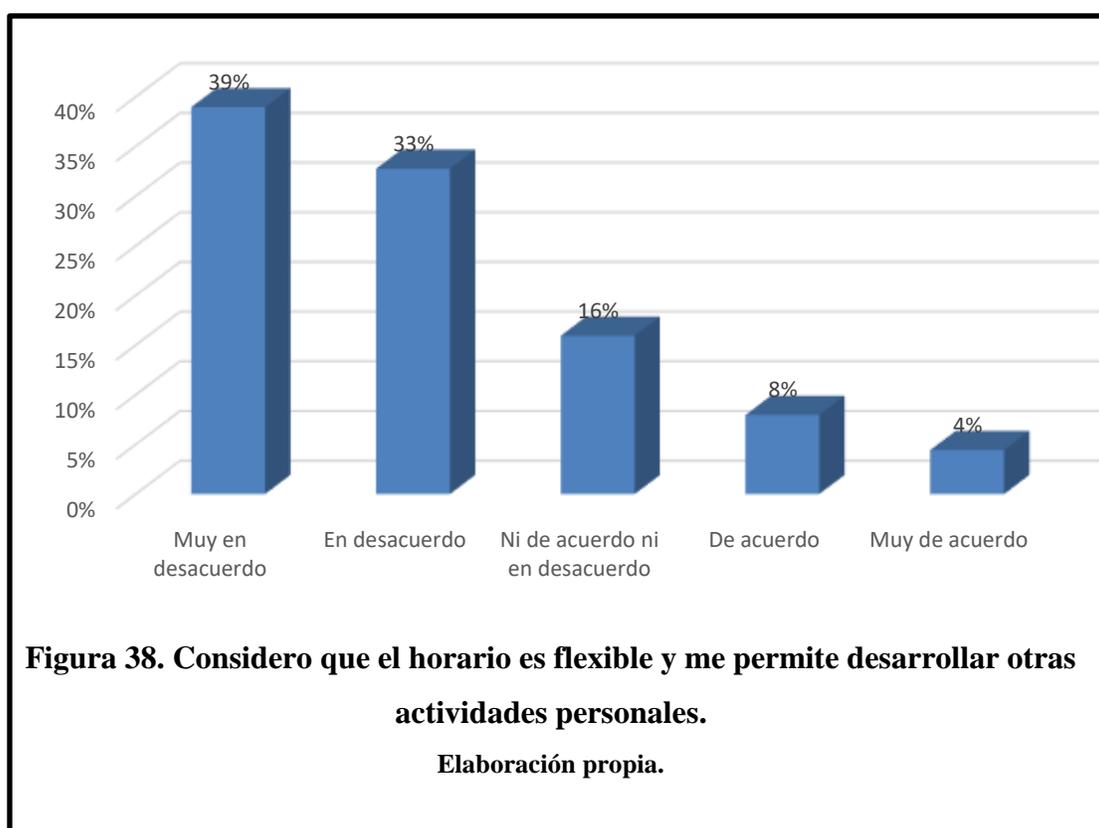


Según la figura 37, el 12% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que, una de las desventajas de renunciar a esta empresa es que sería muy poco probable encontrar un trabajo similar al que tengo, el 11% indican que están de acuerdo, el 16% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 32% indican que están en desacuerdo y el 30% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 38. Considero que el horario es flexible y me permite desarrollar otras actividades personales.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	44	39%
En desacuerdo	37	33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	16%
De acuerdo	9	8%
Muy de acuerdo	5	4%
Totales	113	100%

Elaboración propia.



Según la figura 38, el 4% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que, consideran que los horarios son flexibles y me permite desarrollar otras actividades personales, el 8% indican que están de acuerdo, el 16% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 33% indican que están en desacuerdo y el 39% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 39. Me siento identificado con la empresa por todo lo que me ha dado.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	30	27%
En desacuerdo	33	29%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	19%
De acuerdo	17	15%
Muy de acuerdo	11	10%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

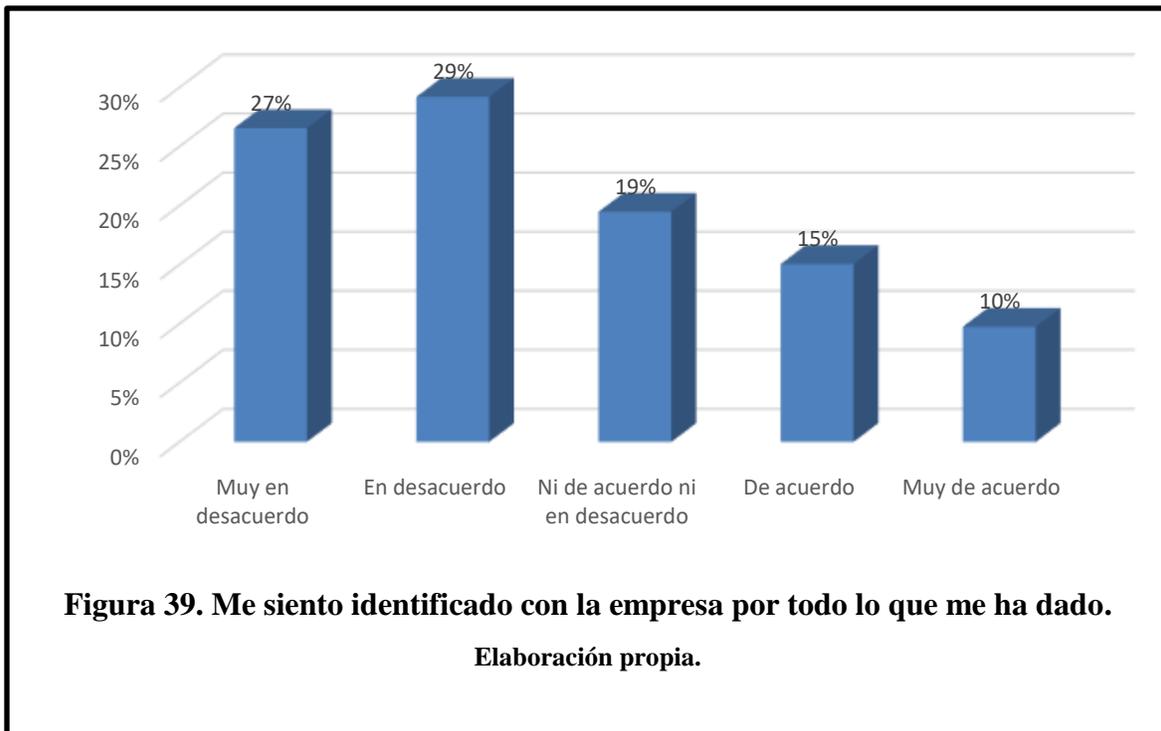


Figura 39. Me siento identificado con la empresa por todo lo que me ha dado.

Elaboración propia.

Según la figura 39, el 10% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que, se sienten identificados con la empresa por todo lo que me ha dado, el 15% indican que están de acuerdo, el 19% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 29% indican que están en desacuerdo y el 27% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 40. Aunque trabajara en otro lugar, no estaría dispuesto a revelar información confidencial que me han confiado en esta empresa.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	60	53%
En desacuerdo	29	26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	9%
De acuerdo	9	8%
Muy de acuerdo	5	4%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

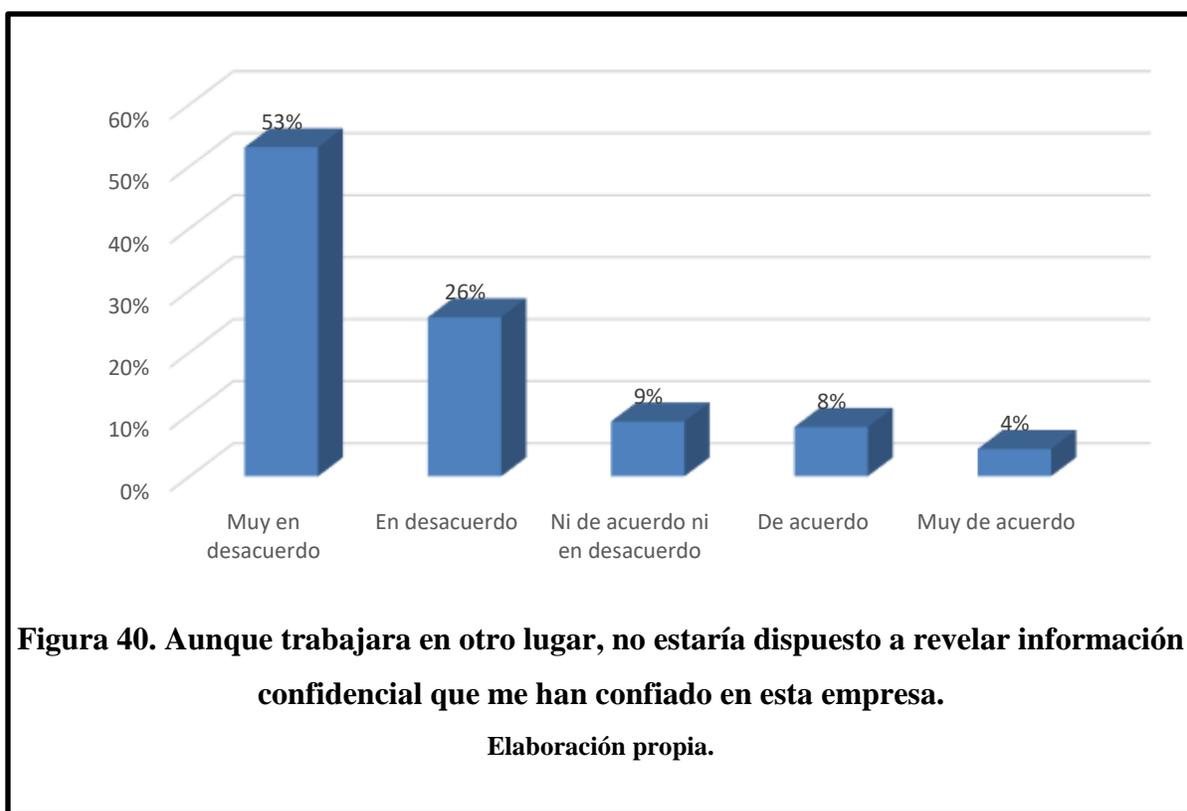


Figura 40. Aunque trabajara en otro lugar, no estaría dispuesto a revelar información confidencial que me han confiado en esta empresa.

Elaboración propia.

Según la figura 40, el 4% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que, si cambian de trabajo a otro lugar, no estaría dispuesto a revelar información confidencial que me han confiado en esta empresa, el 8% indican que están de acuerdo, el 9% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 25% indican que están en desacuerdo y el 53% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 41. Sería muy traidor de mi parte trabajar en una empresa que figure como competencia para esta organización.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	22	19%
En desacuerdo	30	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	17%
De acuerdo	24	21%
Muy de acuerdo	18	16%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

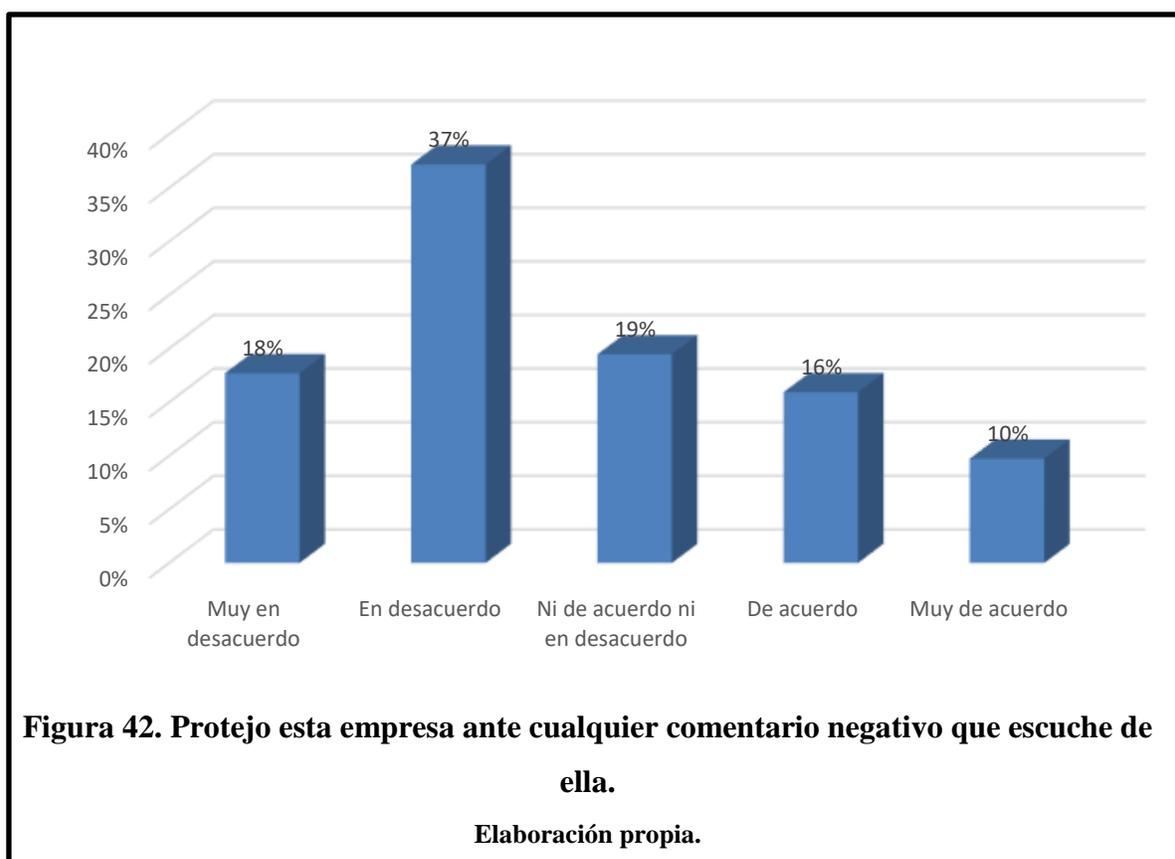


Según la figura 41, el 16% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que, sería un traidor de su parte si trabaja en una empresa que figure como competencia para esta organización, el 21% indican que están de acuerdo, el 17% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 27% indican que están en desacuerdo y el 19% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 42. Protejo esta empresa ante cualquier comentario negativo que escuche de ella.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	20	18%
En desacuerdo	42	37%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	19%
De acuerdo	18	16%
Muy de acuerdo	11	10%
Totales	113	100%

Elaboración propia.

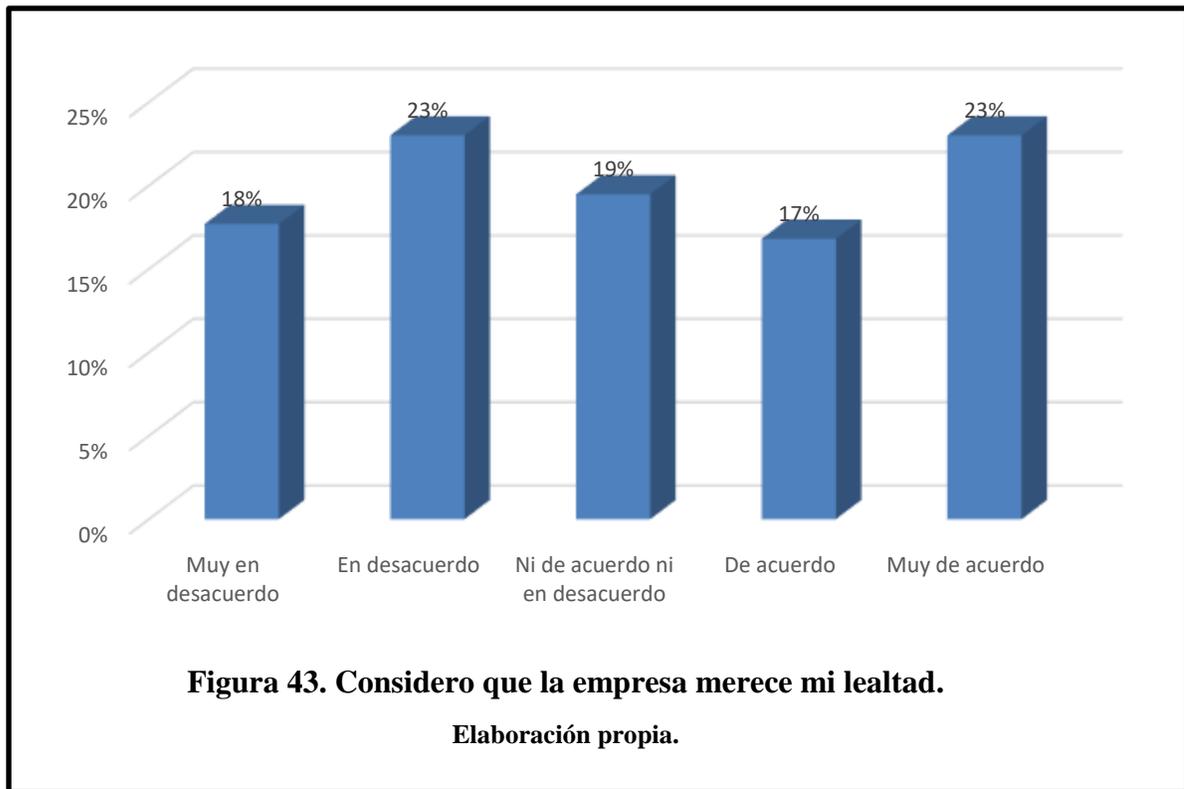


Según la figura 42, el 10% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo en que, protegen a la empresa ante cualquier comentario negativo que escuche de ella, el 16% indican que están de acuerdo, el 19% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 37 % indican que están en desacuerdo y el 18% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 43. Considero que la empresa merece mi lealtad.

	fi	hi (%)
Muy en desacuerdo	20	18%
En desacuerdo	26	23%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	19%
De acuerdo	19	17%
Muy de acuerdo	26	23%
Totales	113	100%

Elaboración propia.



Según la figura 43, el 23% de los colaboradores indican que están muy de acuerdo que, consideran que la empresa merece mi lealtad, el 17% indican que están de acuerdo, el 19% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 23% indican que están en desacuerdo y el 18% indican que están muy en desacuerdo.

Tabla 44. Nivel del compromiso laboral de la empresa Sodimac Perú S.A. sede Open Plaza – Trujillo.

Escala de puntos	Rango	fi	hi (%)
14 - 27	Malo	9	8%
28 - 41	Regular	77	68%
42 - 55	Bueno	27	24%
56 - 70	Excelente	0	0%
Total		113	100%

Elaboración propia.

ANEXO 02: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL SALARIO EMOCIONAL

Soy alumna de la UCV de la escuela académica de administración y estoy realizando un trabajo de Salario emocional como y su efecto en el compromiso laboral de los colaboradores en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo.

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

INSTRUCCIÓN

Use la siguiente escala de puntuación y marque con una “X” la alternativa seleccionada:

Ítem	Dimensión	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Credibilidad	El gerente o supervisor de unidad está capacitado para recibir opiniones, consejos o contribuciones de sus colaboradores.					
2		Se tiene bien definido las funciones del puesto y de los logros que se deben alcanzar en su gestión.					
3		El nivel de desempeño laboral permite a los colaboradores plantear y elaborar acciones para un alto desempeño futuro.					
4	Respeto	El nivel de ruido en el centro de labores me deja desarrollarme sin problemas.					
5		En la empresa donde laboras es un buen lugar para trabajar, con relación al medio de otras compañías.					
6		El centro de labores cuenta con estructuras seguras y cómodas.					
7		Existe reuniones de equipo donde puedo expresar mis ideas mostrándome profesionalmente.					
8		Considero que mi lugar de trabajo tiene relación con mi estado de ánimo de forma positiva.					
9		Recibo un sueldo salarial acorde con mi desempeño dentro de la empresa					

10	Imparcialidad	Existe una premiación de parte de las jefaturas por el desempeño que realizo.					
11		La empresa me ofrece una línea de carrera donde me pueda desarrollar profesionalmente y cursos de capacitación					
12		Tengo autonomía para tomar decisiones y de esta manera agilizar mi trabajo y llegar a mis metas establecidas.					
13		En el centro de labores se puede realizar aportes para mejorar los procesos y agilizar el trabajo.					
14		Recibo retroalimentación de mi desempeño por parte de mi jefe, cuando tengo un buen desempeño en mis funciones.					
15		Si se me presentara la opción de cambiar de centro de labores con el mismo salario tomaría la nueva opción.					
16	Orgullo	Se muestra proactivo en ejecutar sus funciones para el logro de los objetivos y metas de la empresa.					
17		Tenemos apoyo de nuestros superiores para cualquier inconveniente que se presente.					
18		Se efectúa retroalimentación continuamente de las metas alcanzadas como equipo de manera constante, para hacer una autocrítica de nuestro desempeño y realizar mejoras.					
19		La empresa ofrece línea de carrera profesional.					
20		Las metas señaladas por la jefatura se efectúan en el período señalado dentro de la planificación.					
21		Puedo tener un punto de equilibrio entre mi familia y la empresa.					
22		Si la empresa tiene políticas de desarrollo profesional, como: Mentoring, planes de carrera, formación, retroalimentación, entre otros, participaría activamente					

23	Camaradería	Las reuniones de trabajo son importantes y me ayuda en el desenvolvimiento de mis funciones.					
24		Se efectúan reuniones constantes para comunicar primicias, métodos y instrucciones que se desarrollaran en la empresa.					

Instrumento extraído de Minchán, O., de su tesis “Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017”, adaptado por la autora y validado por expertos.

ANEXO N° 03. FICHA DE VALIDACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Aguilar Dragon Nancy D.</i>	<i>Docente</i>	Encuesta para determinar el Salario Emocional	Vásquez Torrejón Eliana
Título del estudio: Salario emocional y su efecto en el compromiso laboral de los colaboradores en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Credibilidad	Confianza	Mi gerente o supervisor de unidad es hacedor para recibir opiniones, consejos o contribuciones de sus colaboradores.				/				/				/				/	
		Se tiene bien definido las funciones del puesto y de los logros que se deben alcanzar en su gestión.	/						/				/				/		
	El nivel de desempeño laboral permite a los colaboradores plantear y elaborar acciones para un alto desempeño futuro.			/			/			/			/			/			/
Respeto	Trato	El nivel de ruido en mi centro de labores me deja desarrollarme sin problemas.				/				/				/				/	
		En la empresa donde laboras es un buen lugar donde trabajar, con relación al medio de otras compañías.				/				/				/				/	
		Mi centro de labores cuenta con estructuras seguras y cómodas.		/					/				/				/		
	Empatía	Existe reuniones de equipo donde me puede expresar mis ideas mostrándome profesionalmente.				/				/				/				/	
		Considero que mi lugar de trabajo tiene relación con mi estado de ánimo de forma positiva.		/					/				/				/		

Activar Word

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Cardenas Rodriguez Karina</i>	<i>Docente</i>	Encuesta para determinar el Salario Emocional	Vásquez Torrejón Eliana
Título del estudio: Salario emocional y su efecto en el compromiso laboral de los colaboradores en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Credibilidad	Conianza	Mi gerente o supervisor de unidad es hacedero para recibir opiniones, consejos o contribuciones de sus colaboradores.					✓				✓				✓				✓
	Conocimiento	Se tiene bien definido las funciones del puesto y de los logros que se deben alcanzar en su gestión.					✓				✓				✓				✓
		El nivel de desempeño laboral permite a los colaboradores plantear y elaborar acciones para un alto desempeño futuro.					✓				✓				✓				✓
Respeto	Trato	El nivel de ruido en mi centro de labores me deja desarrollarme sin problemas.					✓				✓				✓				✓
		En la empresa donde laboras es un buen lugar donde trabajar, con relación al medio de otras compañías.					✓				✓				✓				✓
		Mi centro de labores cuenta con estructuras seguras y cómodas.		✓							✓				✓				✓
	Empatía	Existe reuniones de equipo donde me puede expresar mis ideas mostrándome profesionalmente.				✓				✓				✓				✓	
		Considero que mi lugar de trabajo tiene relación con mi estado de ánimo de forma positiva.				✓				✓				✓				✓	

		Si la empresa tiene políticas de desarrollo profesional, como: Mentoring, planes de carrera, formación, retroalimentación, entre otros, participaría activamente				✓				✓				✓				✓
	Participación	Las reuniones de trabajo son importantes y me ayuda en el desenvolvimiento de mis funciones.				✓				✓				✓				✓
		Se efectúan reuniones constantes para comunicar primicias, métodos e instrucciones que se desarrollaran en la empresa.					✓				✓				✓			

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 21/09/2018	18169440		976361478
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
De Bracamonte Monales Pedro	Docente	Encuesta para determinar el Salario Emocional	Vásquez Torrejón Eliana
Título del estudio: Salario emocional y su efecto en el compromiso laboral de los colaboradores en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018			

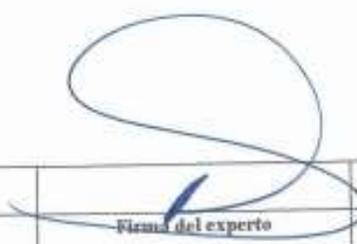
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Credibilidad	Confianza	Mi gerente o supervisor de unidad es hábil para recibir opiniones, consejos o contribuciones de sus colaboradores.			X					X			X					X	
	Conocimiento	Se tiene bien definido las funciones del puesto y de los logros que se deben alcanzar en su gestión.				X			X			X						X	
		El nivel de desempeño laboral permite a los colaboradores plantear y elaborar acciones para un alto desempeño futuro.			X			X			X							X	
Respeto	Trato	El nivel de ruido en mi centro de labores me deja desarrollarme sin problemas.		X				X		X		X							
		En la empresa donde laboras es un buen lugar donde trabajar, con relación al medio de otras compañías.			X			X			X							X	
		Mi centro de labores cuenta con estructuras seguras y cómodas.			X			X			X							X	
	Empatía	Existe reuniones de equipo donde me puede expresar mis ideas mostrándome profesionalmente.			X			X			X							X	
		Considero que mi lugar de trabajo tiene relación con mi estado de ánimo de forma positiva.			X			X			X							X	

		Si la empresa tiene políticas de desarrollo profesional, como: Mentoring, planes de carrera, formación, retroalimentación, entre otros, participaría activamente			X		X		X		X
	Participación	Las reuniones de trabajo son importantes y me ayuda en el desenvolvimiento de mis funciones.			X		X		X		X
		Se efectúan reuniones constantes para comunicar primicias, métodos e instrucciones que se desarrollaran en la empresa.			X		X		X		X

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 2807 2018	18157625		
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ALCANTARA MESA, ENRIQUE BENIGNO	Docente UCV	Encuesta para determinar el Salario Emocional	Vásquez Torrejón Eliana
Título: Iso: Salario emocional y su efecto en el compromiso laboral de los colaboradores en la empresa Sodima Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Credibilidad	Confianza	Mi gerente o supervisor de unidad es haccedero para recibir opiniones, consejos o contribuciones de sus colaboradores.				✓			✓			✓						✓	
		Se tiene bien definido las funciones del puesto y de los logros que se deben alcanzar en su gestión.			✓			✓			✓							✓	
	El nivel de desempeño laboral permite a los colaboradores plantear y elaborar acciones para un alto desempeño futuro.			✓			✓			✓								✓	
Respeto	Trato	El nivel de ruido en mi centro de labores me deja desarrollarme sin problemas.			✓			✓			✓							✓	
		En la empresa donde laboras es un buen lugar donde trabajar, con relación al medio de otras compañías.			✓			✓			✓							✓	
		Mi centro de labores cuenta con estructuras seguras y cómodas.			✓			✓			✓							✓	
	Empatía	Existe reuniones de equipo donde me puede expresar mis ideas mostrándome profesionalmente.			✓			✓			✓							✓	
		Considero que mi lugar de trabajo tiene relación con mi estado de ánimo de forma positiva.			✓			✓			✓							✓	

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Vásquez Chanay Leon, Mónica	S. D. Coducero	Encuesta para determinar el Salario Emocional	Vásquez Torrejón Eliana
Título del estudio: Salario emocional y su efecto en el compromiso laboral de los colaboradores en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Credibilidad	Confianza	Mi gerente o supervisor de unidad es hacedor para recibir opiniones, consejos o contribuciones de sus colaboradores.				✓					✓				✓			✓	
	Conocimiento	Se tiene bien definido las funciones del puesto y de los logros que se deben alcanzar en su gestión.				✓					✓				✓			✓	
		El nivel de desempeño laboral permite a los colaboradores plantear y elaborar acciones para un alto desempeño futuro.				✓					✓				✓			✓	
Respeto	Trato	El nivel de ruido en mi centro de labores me deja desarrollarme sin problemas.				✓					✓				✓			✓	
		En la empresa donde laboras es un buen lugar donde trabajar, con relación al medio de otras compañías.				✓					✓				✓			✓	
		Mi centro de labores cuenta con estructuras seguras y cómodas.				✓					✓				✓			✓	
	Empatía	Existe reuniones de equipo donde me puede expresar mis ideas mostrándome profesionalmente.				✓					✓				✓			✓	
		Considero que mi lugar de trabajo tiene relación con mi estado de ánimo de forma positiva.				✓					✓				✓			✓	

Imparcialidad	Justicia	Recibo un sueldo salarial acorde con mi desempeño dentro de la empresa				✓			✓			✓			✓
		Existe una premiación de parte de las jefaturas por el desempeño que realizo.				✓			✓			✓			✓
	Independencia	La empresa me ofrece una línea de carrera donde me pueda desarrollar profesionalmente y cursos de capacitación				✓			✓			✓			✓
		Tengo autonomía para tomar decisiones y de esta manera agilizar mi trabajo y llegar a mis metas establecidas.				✓			✓			✓			✓
		En mi centro de labores podemos realizar aportes para mejorar los procesos y agilizar el trabajo.				✓			✓			✓			✓
	Transparencia	Recibo retroalimentación de mi desempeño por parte de mis jefes por cuando tengo un buen desempeño en mis funciones.				✓			✓			✓			✓
		Si se me presentara la opción de cambiar de centro de labores con el mismo salario tomaría la nueva opción.				✓			✓			✓			✓
	Orgullo	Sentido de pertinencia	Se muestra proactivo en ejecutar sus funciones para el logro de los objetivos y metas de la empresa.				✓			✓			✓		
Tenemos apoyo de nuestros superiores para ante cualquier inconveniente que se presente.						✓			✓			✓			✓
Profesionalización		Se efectúa retroalimentación constantemente de las metas alcanzadas como equipo de manera constante, para hacer una autocrítica de nuestro desempeño y realizar mejoras.				✓			✓			2			✓
		La empresa ofrece línea de carrera profesional.				✓			✓			2			✓
		Las metas señaladas por la jefatura se efectúan en el periodo señalado dentro de la planificación.				✓			✓			✓			✓
Camaradería		Vinculación	Puedo tener un punto de equilibrio entre mi familia y la empresa.				✓			✓			✓		✓

		Si la empresa tiene políticas de desarrollo profesional, como: Mentoring, planes de carrera, formación, retroalimentación, entre otros, participaría activamente					✓					✓				✓	
	Participación	Las reuniones de trabajo son importantes y me ayuda en el desenvolvimiento de mis funciones.					✓					✓				✓	
		Se efectúan reuniones constantes para comunicar primicias, métodos e instrucciones que se desarrollaran en la empresa.					✓					✓				✓	

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 28 01 2019	42567062		485000 - Anw. 7408
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

ANEXO 05. BASE DE DATOS Y CALCULOS DE CONFIABILIDAD (Alpha de Cronbach)

Encuesta	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24
1	2	3	2	3	1	3	4	4	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	3	3	4	2	3	3
2	2	3	3	2	2	3	3	4	1	2	2	3	3	2	2	4	3	2	1	2	3	1	3	4
3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	4	1	3	5
4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	1	2	4	2	4	3
5	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	4	1	1	2	2	2	4	2	4	4
6	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	3	4	3	2	2	2	3	5	2	3	3
7	2	2	2	3	4	3	2	4	3	4	5	4	4	3	3	3	2	3	3	2	5	2	4	4
8	2	3	3	2	2	3	3	4	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	4	1	2	5
9	2	1	2	3	2	1	3	4	2	2	3	1	4	5	4	2	2	2	4	3	3	1	2	2
10	4	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	5	4	4	2	3	3	4	3	2	4	1	4	3
11	4	2	3	4	3	2	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4
12	3	4	2	3	4	2	5	4	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	1	4	1	4	4
13	2	2	2	1	1	1	4	4	1	2	2	2	1	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3
14	4	4	4	3	3	3	3	5	1	2	3	4	1	2	2	2	1	1	1	1	4	2	2	4
15	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	4	3	4	4
16	2	2	2	2	1	1	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	4
17	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2	4	3
18	4	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	2	2	5	3	2	4	4	3	5	2	2	3
19	3	3	3	2	2	1	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4
20	2	2	2	3	3	3	4	4	1	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	4	4

K	24.000
∑Vi	17.461
Vt	56.934

seccion 1	1.043
seccion 2	0.693
absoluto s2	0.693

α =	0.723
-----	-------

$$\alpha = \frac{k}{k-1} [1 - \sum Vi/Vt]$$

ANEXO 06. INSTRUMENTO PARA MEDIR EL COMPROMISO LABORAL

Ítem	Dimensión	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Compromiso Afectivo	Me considero parte de la familia de la empresa.					
2		Trabajar en esta empresa representa mucho para mí.					
3		Encuentro que mis valores y los de la empresa son muy similares.					
4		Me siento feliz de mencionar a otras personas que trabajo en la compañía.					
5		Si quisiera retirarse de la empresa en este instante, varias cosas de mi vida se verían detenidas.					
6		Si prolongo mi tiempo en esta empresa es porque en otras no disfrutaría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
7	Compromiso de Continuidad	Tengo la oportunidad de tomar decisiones, fijar mis metas y objetivos en esta empresa.					
8		Una de las desventajas de renunciar a esta empresa es que sería muy poco probable encontrar un trabajo similar al que tengo.					
9	Compromiso Normativo	Considero que el horario es flexible y me permite desarrollar otras actividades personales.					
10		Me siento identificado con la empresa por todo lo que me ha dado.					
11		Aunque trabajara en otro lugar, no estaría dispuesto a revelar información confidencial que me han confiado en esta empresa.					
12		Sería muy traidor de mi parte trabajar en una empresa que figure como competencia para esta organización.					
13		Protejo esta empresa ante cualquier comentario negativo que escuche de ella.					

14		Considero que la empresa merece mi lealtad.					
----	--	---	--	--	--	--	--

Instrumento extraído de Amaya, J., de su tesis “El clima organizacional y su relación con el compromiso laboral del personal administrativo de la empresa Arenera Jaén SAC, de la ciudad de Trujillo, en el año 2017”, adaptado por la autora y validado por expertos.

ANEXO 07. FICHAS DE VALIDACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Aguilar Dragon Norma</i>	<i>Docente</i>	Encuesta para determinar el Compromiso Laboral	Vásquez Torrejón Eliana
Título del estudio Salario emocional y su efecto en el compromiso laboral de los colaboradores en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Coloque el porcentaje, según intervalo.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDA				COHERENCIA				RELEVANCIA				SUFICIENCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Compromiso Afectivo	Identificación e involucramiento con la organización.	Me considero parte de la familia de la empresa.				/				/				/				/				/	
		Trabajar en esta empresa representa mucho para mí.				/				/				/				/				/	
		Encuentro que mis valores y los de la empresa son muy similares.				/				/				/				/				/	
		Me siento feliz de mencionar a otras personas que trabajo en la compañía.				/				/				/				/				/	
		Si quisiera retirarse de la empresa en este instante, varias cosas de mi vida se verían detenidas.				/				/				/				/				/	
		Si prolongo mi tiempo en esta empresa es porque en otras no disfrutaría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.				/				/				/				/				/	
Compromiso de Continuidad	Lealtad y sentido de obligación.	Tengo la oportunidad de tomar decisiones, fijar mis metas y objetivos en esta empresa.				/			/				/				/				/		
		Una de las desventajas de renunciar a esta empresa es que sería muy poco probable encontrar un trabajo similar al que tengo.				/				/				/				/				/	
Compromiso Normativo	Percepción de Alternativas	Considero que el horario es flexible y me permite desarrollar otras actividades personales.				/				/				/				/				/	

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:		Autor(es) del instrumento	
Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	
<i>Landeros Robinson Kovina</i>	<i>Docente</i>	Encuesta para determinar el Compromiso Laboral	Vásquez Torrijón Eliana
Título del estudio: Salir/o emocional y su efecto en el compromiso laboral de los colaboradores en la empresa Sodimac Perú S.A. Incurzal Open Plaza Trujillo, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Coloque el porcentaje, según intervalo.

Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDA				COHERENCIA				RELEVANCIA				SUFICIENCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Compromiso Afectivo	Identificación e involucramiento con la organización.	Me considero parte de la familia de la empresa.				✓				✓				✓				✓					✓
		Trabajar en esta empresa representa mucho para mí.				✓				✓				✓				✓					✓
		Encuentro que mis valores y los de la empresa son muy similares.				✓				✓				✓				✓					✓
		Me siento feliz de mencionar a otras personas que trabajo en la compañía.				✓				✓				✓				✓					✓
		Si quisiera retirarse de la empresa en este instante, varias cosas de mi vida se verían detenidas.				✓				✓				✓				✓					✓
		Si prolongo mi tiempo en esta empresa es porque en otras no disfrutaría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.				✓				✓				✓				✓					✓
Compromiso de Continuidad	Lealtad y sentido de obligación.	Tengo la oportunidad de tomar decisiones, fijar mis metas y objetivos en esta empresa.				✓				✓			✓				✓					✓	
		Una de las desventajas de renunciar a esta empresa es que sería muy poco probable encontrar un trabajo similar al que tengo.				✓				✓				✓				✓					✓
Compromiso Normativo	Percepción de Alternativas	Considero que el horario es flexible y me permite desarrollar otras actividades personales.				✓				✓			✓				✓				✓		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Diana HESIS, BRUCE BORDO	Directora - UCV	Encuesta para determinar el Compromiso Laboral	Vásquez Torrejón Eliana
Título del estudio: Salario emocional y su efecto en el compromiso laboral de los colaboradores en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Coloque el porcentaje, según intervalo.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDA				COHERENCIA				RELEVANCIA				SUFICIENCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Compromiso Afectivo	Identificación e involucramiento con la organización.	Me considero parte de la familia de la empresa.				✓				✓				✓				✓				✓	
		Trabajar en esta empresa representa mucho para mí.				✓				✓				✓				✓				✓	
		Encuentro que mis valores y los de la empresa son muy similares.				✓				✓				✓				✓				✓	
		Me siento feliz de mencionar a otras personas que trabajo en la compañía.				✓				✓				✓				✓				✓	
		Si quisiera retirarse de la empresa en este instante, varias cosas de mi vida se verían detenidas.				✓				✓				✓				✓				✓	
		Si prolongo mi tiempo en esta empresa es porque en otras no disfrutaría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.				✓				✓				✓				✓				✓	
Compromiso de Continuidad	Lealtad y sentido de obligación.	Tengo la oportunidad de tomar decisiones, fijar mis metas y objetivos en esta empresa.				✓				✓				✓				✓				✓	
		Una de las desventajas de renunciar a esta empresa es que sería muy poco probable encontrar un trabajo similar al que tengo.				✓				✓				✓				✓				✓	
Compromiso Normativo	Percepción de Alternativas	Considero que el horario es flexible y me permite desarrollar otras actividades personales.				✓				✓				✓				✓				✓	

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(es) del instrumento
<i>Fernando Chomay Leon Mejia</i>	<i>S. Académico</i>	Encuesta para determinar el Compromiso Laboral	Vásquez Torrejón Eliana
Título del estudio: Salario emocional y su efecto en el compromiso laboral de los colaboradores en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Coloque el porcentaje, según intervalo.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDA				COHERENCIA				RELEVANCIA				SUFICIENCIA				
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Compromiso Afectivo	Identificación e involucramiento con la organización.	Me considero parte de la familia de la empresa.			✓				✓					✓				✓					✓	
		Trabajar en esta empresa representa mucho para mí.			✓				✓					✓				✓					✓	
		Encuentro que mis valores y los de la empresa son muy similares.			✓				✓					✓				✓					✓	
		Me siento feliz de mencionar a otras personas que trabajo en la compañía.			✓				✓					✓				✓					✓	
		Si quisiera retirarse de la empresa en este instante, varias cosas de mi vida se verían detenidas.			✓				✓					✓				✓					✓	
		Si prolongo mi tiempo en esta empresa es porque en otras no disfrutaría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.			✓				✓					✓				✓					✓	
Compromiso de Continuidad	Lealtad y sentido de obligación.	Tengo la oportunidad de tomar decisiones, fijar mis metas y objetivos en esta empresa.			✓				✓				✓				✓					✓		
		Una de las desventajas de renunciar a esta empresa es que sería muy poco probable encontrar un trabajo similar al que tengo.			✓				✓					✓				✓					✓	
Compromiso Normativo	Percepción de Alternativas	Considero que el horario es flexible y me permite desarrollar otras actividades personales.			✓				✓				✓				✓					✓		

		Me siento identificado con la empresa por todo lo que me ha dado.		✓			✓			✓			✓
		Aunque trabajara en otro lugar, no estaría dispuesto a revelar información confidencial que me han confiado en esta empresa.		✓			✓			✓			✓
		Sería muy traidor de mi parte trabajar en una empresa que figure como competencia para esta organización.		✓			✓			✓			✓
		Protejo esta empresa ante cualquier comentario negativo que escuche de ella.		✓			✓			✓			✓
		Considero que la empresa merece mi lealtad.		✓			✓			✓			✓
			PROMEDIO										

OPINION DE APLICABILIDAD:

- Procede su aplicación
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
- No procede su aplicación

Trujillo 28 de 18	47502867		185000 - 2408 (anexo)
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

ANEXO 08. BASE DE DATOS Y CÁLCULOS DE V – AIKEN

	Juez 1				Juez 2				Juez 3				Juez 4				Juez 5				V-Aiken suficiencia	V-Aiken Claridad	V-Aiken Coherencia	V-Aiken Relevancia	V-Aiken		
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia																							
Item 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	0.95	0.95	1.00	0.95	0.96		
Item 2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	0.95	0.95	0.95	0.95	0.95		
Item 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	0.95	0.95	1.00	0.95	0.96		
Item 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	0.95	0.95	1.00	0.95	0.96		
Item 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	0.95	0.95	1.00	0.95	0.96		
Item 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	0.95	0.95	1.00	0.95	0.96		
Item 7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	0.95	0.90	1.00	0.95	0.95		
Item 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	0.95	0.95	1.00	0.95	0.96		
Item 9	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	0.95	0.95	1.00	0.85	0.94		
Item 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	0.95	0.95	1.00	0.95	0.96		
Item 11	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	0.95	0.95	0.90	0.95	0.94		
Item 12	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	0.95	0.95	1.00	0.85	0.94		
Item 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	0.95	0.95	1.00	0.95	0.96		
Item 14	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	0.95	0.85	0.90	0.85	0.89		
																										V-Aiken	0.95

ANEXO 09. BASE DE DATOS Y CÁLCULOS DE CONFIABILIDAD (Alpha de Cronbach)

Encuesta	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14
1	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	4	4
2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4
3	3	1	3	4	3	2	4	4	2	4	2	2	4	4
4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2
5	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	2	4	4
6	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	1	2	3
7	4	2	3	3	5	3	2	4	3	4	5	4	4	3
8	2	2	3	2	2	3	3	4	2	4	1	1	2	2
9	1	1	2	3	2	1	3	4	2	2	3	1	4	3
10	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4
11	4	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4
12	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	3	2	4
13	4	2	2	2	3	1	4	4	1	4	2	2	4	3
14	4	2	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4
15	3	3	3	2	2	2	3	3	1	4	1	1	4	4
16	2	2	2	2	3	4	3	5	2	5	3	3	2	4
17	4	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3
18	4	2	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	4
19	3	2	3	2	4	1	4	4	2	4	2	2	3	3
20	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3

K	14.000
ΣVi	8.189
Vt	21.989

seccion 1	1.077
seccion 2	0.628
absoluto s2	0.628

α =	0.676
------------	-------

$$\alpha = \frac{k}{k-1} [1 - \frac{\sum Vi}{Vt}]$$

ANEXO 10. FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento informado

Sr. (a) (ta)

..... Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Eliana Yudith Vásquez Torrejón, Alumna de la escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Salario emocional y su efecto en el compromiso laboral de los colaboradores en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018”; y para ello quiero contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas para medir: el salario emocional y el compromiso laboral. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Yo.....

Con número de DNI:acepto participar en la investigación “Salario emocional y su efecto en el compromiso laboral de los colaboradores en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo, 2018”.

De la señorita: Eliana Yudith Vásquez Torrejón

Día:/...../.....

ANEXO 11. EVIDENCIAS



ANEXO 12. BASE DATOS

N°	SALARIO EMOCIONAL																								COMPROMISO LABORAL															
	P 01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14		
E01	1	1	1	2	3	3	2	2	1	2	4	1	5	4	4	4	5	4	5	1	1	5	4	5	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	
E02	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	
E03	1	2	2	3	1	2	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	5		
E04	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	1	2	2	2	4	4	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3		
E05	1	1	2	1	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	4	1	2	2	4	1	2	2	3		
E06	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	5	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	4	2	2		
E07	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	2	4	2	2	1	2	2	3	
E08	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2		
E09	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	5	2	2	3	2	2	3	2	3	1	5	2	4	1	1	3	4	1	1	1	1	4	4	5		
E10	1	2	2	1	2	2	2	1	1	4	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2		
E11	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	5	4	2	1	2	2	2	1	4	1	5		
E12	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	4	2	1	2	4	2	4	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2		
E13	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	5	4	2	1	3	3	1	3	1	3	1	2	2	2
E14	1	2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	3		
E15	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	4	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	5	3	1	1	5	2	4	1	1	2	1	3	4	4		
E16	1	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	4	2	2	1	1	2	4	4	4	2	2	4	1	1	2	1	2	2	2	3	2	4		
E17	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	5	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1		
E18	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	4	2	1	2	4	2	4	3	1	4	4	3	1	1	1	3	2	3	3	2	2		
E19	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	5	3		
E20	2	1	4	3	1	2	4	1	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	5	3	5	3	2	1	1	2	2	2	2	5	4	2		
E21	2	4	3	2	3	1	3	1	2	4	1	4	4	3	1	2	1	4	2	2	1	1	4	4	4	2	2	5	2	2	2	1	1	4	1	4	4	1		
E22	2	5	4	1	5	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	
E23	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	
E24	2	5	1	2	1	4	5	2	1	3	2	1	2	4	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	1	1	2	2	3	2		

E25	2	2	5	4	2	1	1	1	1	5	5	1	4	3	2	4	4	3	1	1	1	3	4	1	3	1	3	2	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2
E26	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	4	1	2	2	3	5	1	4	5	4	5	1	4	2	5	3	3	2	4	4	1	1	2	3	5	1	1			
E27	2	5	4	1	4	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	4	2	5	3	2	3	5	2	1	4	1	1	2	3			
E28	2	5	4	1	3	5	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2	5	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3			
E29	2	4	1	2	1	4	1	1	2	1	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	1	4	2	1	3	1	2	1	1	4	1	3	2	3	1	5	4	3			
E30	2	1	4	2	1	1	4	4	4	3	2	3	2	2	4	3	5	4	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	4	5	3	4	1	3	3	4	2	2			
E31	2	4	1	1	1	4	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	4	5	5	3	2	3	1	3	1	1	4	3	2			
E32	3	1	3	1	2	4	3	1	2	2	2	2	2	3	5	1	4	1	1	1	4	2	4	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2			
E33	3	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	4	2	3	2	2	2	5	4	3	2	1	3	1	3	4	2	1	4	1	2	4	1			
E34	2	3	2	1	1	2	4	4	1	2	3	2	1	2	4	3	2	2	2	3	2	2	1	2	4	5	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2			
E35	3	3	5	2	1	4	2	5	1	3	2	1	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	2	3	1	4	5	4	1	3	1	5	5	1	1	5	2	4			
E36	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	5	1	2	4	5	2	1	4	2	4	1	4	1	5	4	1	5	4	2+	1	1	2	3	5	4	2	1	4			
E37	3	4	2	4	3	4	4	1	1	4	1	1	3	4	1	2	2	1	5	2	4	4	1	3	3	3	1	1	1	2	5	1	3	5	1	3	4	4			
E38	3	5	1	1	3	2	4	4	2	2	4	2	5	5	5	3	5	2	1	1	2	5	4	2	3	4	1	2	1	4	2	5	1	3	3	4	5	2			
E39	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	5	1	3	4	2	2	1	4	1	1	2	1			
E40	2	5	2	3	1	1	4	3	1	1	5	3	3	4	2	2	4	1	5	5	1	4	3	2	3	1	4	3	1	1	3	2	2	1	2	4	3	1			
E41	3	4	3	3	2	4	4	3	1	2	5	1	2	5	4	4	3	2	3	2	2	3	3	1	4	4	2	1	4	3	1	3	2	3	1	1	1	1			
E42	2	2	4	2	2	3	4	4	1	2	4	1	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	5	1	2	1	2	4	2	4	3	2	1			
E43	3	1	1	2	3	5	4	2	2	2	2	1	2	3	4	5	4	1	5	2	5	4	4	1	1	2	1	4	1	1	2	1	4	2	1	5	4	5			
E44	1	2	4	1	1	4	3	2	5	3	4	5	3	4	1	2	4	3	4	2	5	3	2	2	1	3	3	1	5	2	2	5	1	2	5	4	2	5			
E45	4	2	5	1	5	5	3	4	2	2	3	5	1	4	4	4	1	4	1	1	2	3	2	2	5	5	1	3	2	4	5	4	1	1	1	2	2	3			
E46	4	5	3	5	5	5	5	4	3	2	5	3	3	5	5	2	5	2	5	2	4	5	4	5	3	4	5	2	1	1	2	3	2	4	2	3	5	3			
E47	2	4	1	5	1	2	5	1	2	5	5	4	2	1	5	5	3	1	3	2	5	2	1	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2			
E48	2	3	3	3	3	4	4	1	2	2	3	1	2	1	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	2	1	4	2	2	1	2	3	1	3	4	4	3	5			
E49	1	2	3	1	1	3	3	1	2	3	3	1	3	4	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	5	3	5	5	1	1	4	3	3	3	1	1	2	3			
E50	2	4	3	1	2	4	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	1	2	2	4	3	4	3	5	3	5	1	2	2	4	2	1	5	3	2	5	2			
E51	4	3	1	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	1	2	4	1	2	4	1	4	2	4	3	2	1	4	1	5	4	5			
E52	1	4	2	2	1	5	4	4	4	2	2	1	4	5	5	2	3	2	1	1	5	4	3	4	3	1	3	3	1	3	2	3	3	5	2	4	1	5			

E53	1	2	4	2	2	5	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	1	5	1	1	5	4	2	2	1	2	4		
E54	1	1	4	3	4	2	4	2	3	1	2	2	5	4	4	4	1	4	3	3	1	2	3	2	1	2	4	4	4	2	2	1	1	1	2	2	5	4		
E55	4	2	1	2	1	2	4	1	2	5	4	2	5	2	3	3	3	2	4	2	3	4	1	1	2	3	2	5	1	5	5	4	2	4	1	5	4	4		
E56	2	2	4	2	3	4	3	2	1	3	2	2	2	2	4	2	2	1	2	1	5	4	5	5	3	1	4	5	2	5	3	5	3	5	5	4	3	5		
E57	3	3	3	4	2	4	3	2	1	2	4	1	1	3	2	2	2	2	5	2	2	2	1	2	4	2	3	4	2	1	2	5	1	5	1	4	1	5		
E58	2	4	2	1	3	2	2	1	4	3	3	2	3	4	3	1	2	2	2	4	5	1	4	5	5	4	4	1	2	3	4	3	3	1	2	3	3	2		
E59	2	4	1	1	2	3	4	5	2	5	4	3	5	4	1	5	5	3	2	2	1	3	1	1	2	2	5	3	3	2	1	1	2	2	1	5	4	3		
E60	2	4	4	4	4	5	5	1	5	1	2	5	5	5	4	5	4	4	3	4	2	5	4	2	4	2	4	2	2	5	1	4	2	1	4	1	2	3		
E61	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	4	5	1	2	2	3	3	1	4	2	2		
E62	2	4	1	2	2	4	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	4	1	5	4	1	2	2	4	4		
E63	2	5	4	1	2	1	4	3	2	4	4	3	3	2	2	1	5	2	2	1	1	4	1	5	2	2	2	2	2	2	3	3	1	4	1	1	1	3		
E64	3	4	2	1	3	4	2	5	1	4	3	4	3	5	3	3	3	1	1	2	3	3	4	3	2	1	1	1	3	1	4	1	2	2	2	1	3	1		
E65	4	5	2	5	5	5	4	4	1	5	4	1	5	5	3	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	2	1	3	3	5	1	4	5	1		
E66	2	1	3	3	4	4	3	4	5	1	1	1	4	1	5	5	1	2	3	4	3	3	4	3	1	1	5	1	5	4	1	2	5	3	3	3	2	1		
E67	3	2	1	2	3	5	1	4	2	5	4	3	2	5	5	4	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	5	2	2	2	1	2	2	2		
E68	2	2	4	4	2	4	3	1	4	4	3	5	3	2	2	1	4	2	1	5	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3		
E69	2	4	2	1	2	5	1	1	2	4	4	3	4	5	4	3	3	1	5	3	3	4	5	4	1	2	4	4	2	3	4	3	1	2	1	4	1	3		
E70	4	5	2	1	3	2	2	4	5	4	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3	2	2	1	2	3	3	5	2	2	1	2	1	2	4	2	2	2	4		
E71	1	4	4	3	5	3	2	2	2	3	4	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	3	2	1	4	4	1	1	3	3	2		
E72	1	4	3	2	4	4	1	2	1	1	2	4	2	2	5	1	2	2	4	4	1	3	1	2	5	1	1	3	1	1	3	3	1	2	2	1	3	5		
E73	1	4	4	4	5	1	5	5	1	4	4	2	1	3	2	3	3	1	3	1	1	4	2	1	4	3	2	2	5	1	5	1	1	1	1	4	1	5		
E74	4	2	3	3	2	4	5	3	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	4	4	3	3	1	3	3	4	4	3	5	5		
E75	1	3	3	1	4	2	2	3	4	4	4	1	3	3	1	5	1	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	1	4	2	2	1	1	1	1	2	2	4		
E76	4	2	3	1	3	5	2	1	2	5	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	5	5	5	4	4	2	2	3	2	5	1	3		
E77	4	2	2	3	2	3	5	1	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	5	5	1	3	3	3	1	3	5	2	1	2	3	2		
E78	4	3	3	5	2	4	1	4	2	5	1	2	2	1	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	2	3	4	1	3	3	1	2	1		
E79	2	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	5	1	5	5	2	1	2	1	1	2	3	5		
E80	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	1	2	4	4	4	5	4	4

E81	2	3	2	1	5	4	1	1	1	4	1	1	1	2	1	3	2	5	4	4	2	4	3	4	3	3	3	5	4	2	3	1	1	3	1	3	5	4
E82	2	2	2	3	5	5	2	1	1	1	3	1	2	1	4	4	1	3	4	1	1	5	3	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1
E83	2	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	5	1	3	2	1	3	2	2	5	4	3	2	2	4	3	2	3	1	2	3	1	1	1	1	3
E84	2	2	4	2	3	5	1	2	4	5	3	2	4	2	4	1	4	2	1	1	5	4	1	2	2	4	1	2	4	2	2	2	1	5	5	5	4	5
E85	5	5	3	3	4	4	5	5	2	4	2	1	1	3	3	3	2	1	2	1	2	3	2	2	1	5	5	1	3	5	5	1	2	4	1	2	5	1
E86	5	1	2	3	5	5	4	1	5	4	2	5	5	1	5	4	2	1	4	4	5	3	5	3	4	2	2	1	5	4	1	2	2	3	4	4	2	1
E87	5	5	2	4	5	5	1	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	5	4	5	2	3	4	5	4	2	4	5	1	1	1	5	3	5
E88	5	3	3	5	4	5	2	2	1	1	3	3	2	2	4	1	4	3	3	1	1	3	1	3	5	1	5	3	3	5	2	4	2	3	2	1	5	5
E89	5	4	4	3	5	4	5	2	1	2	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	1	1	5	4	1	1	4	2	1	3	4	1
E90	1	3	4	5	5	5	1	3	1	2	4	1	2	2	1	5	3	5	3	4	1	4	1	1	4	4	3	4	4	2	3	2	1	4	3	2	1	2
E91	4	5	3	5	4	5	3	3	1	1	1	1	1	1	5	3	3	2	2	2	4	3	4	2	1	4	4	2	3	2	5	1	2	1	1	4	2	4
E92	3	3	2	4	5	3	1	3	2	4	1	3	4	2	4	2	4	3	4	1	1	5	5	2	2	2	2	2	3	4	1	2	3	2	2	2	5	5
E93	2	3	1	4	5	4	3	4	1	4	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	4	5	2	1	1	2	1	5	4	2
E94	3	3	1	5	3	3	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	5	1	5	4	5	2	4	2	2	4	2	1	1	5
E95	2	4	3	5	4	3	4	2	1	4	3	1	2	1	2	4	2	2	1	3	2	4	4	2	2	5	3	1	4	4	1	1	5	1	1	4	3	4
E96	3	2	1	4	4	2	2	2	4	4	2	1	4	2	3	1	4	3	4	3	2	1	1	2	3	2	5	5	5	3	3	2	1	3	2	2	2	1
E97	2	4	1	4	3	4	4	5	2	5	1	2	1	1	2	5	5	2	5	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	2	2	2	2	2	1	5	4	4
E98	3	3	4	4	5	5	2	2	2	2	1	4	2	1	4	3	2	2	1	2	4	2	1	1	2	3	1	4	5	4	1	4	3	5	4	3	2	5
E99	2	4	3	5	4	2	2	2	1	4	1	3	2	3	3	2	1	1	3	1	3	4	5	3	1	1	5	2	4	5	5	1	1	4	1	4	1	5
E100	5	3	3	5	3	4	4	2	1	4	3	5	4	1	4	1	2	2	5	2	3	3	5	3	5	4	3	5	5	2	4	5	4	1	2	1	4	1
E101	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	4	3	4	4	1	2	2	2	1	2	3	2
E102	2	3	1	4	5	3	2	2	4	4	1	5	4	1	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	4	5	5	4	5	2	2	1	1	3	5	5	2	3
E103	3	3	2	4	4	4	5	2	1	2	2	2	2	3	1	4	2	1	5	1	1	5	3	4	3	3	2	1	4	5	3	4	5	5	1	4	1	5
E104	3	3	4	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	5	5	2	1	2	3	1	2	1	3	5
E105	5	4	2	4	4	5	4	5	2	4	2	2	4	3	2	2	5	2	1	5	1	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	1	2	1	3	2	3	
E106	5	3	3	4	4	5	2	2	5	5	1	3	2	1	5	3	2	3	5	2	2	3	1	5	4	4	5	1	5	2	2	1	2	4	4	5	1	4
E107	3	3	2	5	5	4	5	5	2	4	1	4	1	3	5	5	5	5	4	3	2	3	2	3	1	4	2	5	4	5	1	4	2	1	1	2	2	4
E108	3	2	2	5	4	5	5	3	4	4	2	3	4	1	4	1	5	1	3	5	5	5	5	5	3	1	3	4	5	2	4	5	1	3	5	4	3	5

E109	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	1	2	1	2	2	3	4	2	4	4	2	2	4	2	1	1	1	5
E110	2	3	1	4	4	5	2	3	5	1	1	2	4	1	4	4	2	2	5	2	3	3	2	2	2	2	5	5	5	2	1	1	2	1	2	5	2	4
E111	1	2	2	4	5	3	5	4	2	4	1	2	1	1	5	1	4	5	5	1	2	2	2	3	4	1	1	4	4	5	3	5	1	5	1	2	3	3
E112	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
E113	3	3	2	5	1	5	4	4	1	2	3	2	1	3	4	3	5	2	3	3	2	2	1	1	4	3	4	4	4	4	1	5	1	1	1	5	3	5