

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



**SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES
DE TRUJILLO 2024**

**Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORA

Br. Grados Navis, Diana Doris
<https://orcid.org/0009-0004-1085-8227>

ASESORA

Dra. Diaz Espinoza, Maribel
<https://orcid.org/0000-0002-9701-2520>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Comportamiento Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dra. Diaz Espinoza Maribel, con DNI 03683602, en mi condición de asesor de la tesis titulada: “SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO 2024”, desarrollada por la egresada: Grados Navis, Diana Doris, con N° DNI: 181381803, del programa de Maestría en: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Considero que dicha tesis reúne la condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dra. Diaz Espinoza Maribel

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DIAZ FERNANDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

La vida nos lleva por caminos inesperados, y aunque nunca imaginé continuar estudiando, me alegra haber tomado esta decisión. Dedico esta tesis a mis hijos Valeria y Daniel, con la esperanza de demostrarles que en la vida uno siempre debe seguir preparándose y esforzándose por alcanzar sus metas.

A mi mamita Flor, aunque no esté físicamente con nosotros, sé que desde el cielo siempre me cuida y me guía para que todo salga bien. A mi papito Augusto, un hombre trabajador y dedicado, que entregó su vida a su familia con amor y sacrificio. Su ejemplo es la fuerza que me impulsa a no rendirme y a seguir luchando por lo que quiero.

A mi esposo Daniel, mi gratitud infinita por su constante apoyo, amor y por ser mi compañero en este viaje. Sin su apoyo incondicional, este logro no habría sido posible.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiar cada paso que he dado, bendiciéndome y ayudándome a cumplir mis objetivos. Asimismo, expreso mi más profundo agradecimiento a mis asesoras, la Dra. Maribel Díaz Espinoza y la Dra. Patricia Barinotto Roncal, por su dedicación y paciencia inagotables. Su dirección académica, llena de sabiduría y motivación, ha sido fundamental para la realización de esta investigación. Finalmente, a todas las personas que de una u otra manera han contribuido a la consecución de este logro, les ofrezco mi más sincero agradecimiento.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Grados Navis, Diana Doris, con DNI N° 18138103, egresada de la Maestría en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: “SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO 2024”, en el cuál consta de un total de 86 páginas, en las que incluye 10 tablas y 4 figuras, más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro(amos) bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi (nuestra) autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

La autora



Diana Doris Grados Navis

DNI 18138103

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. METODOLOGÍA	22
2.1 Enfoque, tipo	22
2.2 Diseño de investigación.....	22
2.3 Población, muestra y muestreo.....	22
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	23
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	25
2.6 Aspectos éticos en investigación	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN.....	38
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXOS	49
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	49
ANEXO 2: Ficha técnica.....	51
ANEXO 3: Operacionalización de variables	53
ANEXO 4: Carta de presentación	54
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	55
ANEXO 6: Consentimiento informado (mayores de edad) o Asentimiento informado (menores de edad)	56
ANEXO 7: Matriz de consistencia	61
ANEXO 8: Validación de instrumentos	62
ANEXO 9: Reporte Turnitin.....	86

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024. La metodología que se consideró fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional. La población fue de 90 colaboradores y para la muestra se consideró a toda la población, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento se aplicó dos cuestionarios. Para la validez del instrumento se consideró a un juicio de tres expertos, con una confiabilidad, aplicando Coeficiente Alfa de Cronbach para salario emocional con el 0,915 y para compromiso organizacional con 0,886 evidenciando una alta confiabilidad. Asimismo, según la prueba R de Pearson arrojó 0,482, con lo cual nos indicó una correlación positiva débil y una significancia de 0,000 menor al 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (No existe una relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024) y se aprueba la hipótesis alterna (Existe una relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024), concluyendo que ambas variables se relacionan de manera significativa, positiva y débil. Por lo tanto, al mejorar las acciones en cuanto al salario emocional, se fortalecerá el compromiso organizacional.

Palabras clave: Salario emocional, Compromiso organizacional, Fidelización, Motivación.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between emotional salary and organizational commitment in the employees of a transportation company in Trujillo, 2024. The methodology considered was basic, quantitative approach, non-experimental design and correlational scope. The population was 90 employees and the entire population was considered for the sample, using the survey as a technique and two questionnaires were applied as an instrument. For the validity of the instrument, a judgment by three experts was considered, with reliability, applying Cronbach's Alpha Coefficient for emotional salary with 0.915 and for organizational commitment with 0.886, evidencing high reliability. Likewise, according to the Pearson R test it showed 0.482, which indicated a weak positive correlation and a significance of 0.000 less than 0.05, therefore the null hypothesis is rejected (There is no relationship between emotional salary and organizational commitment in the employees of a transport company in Trujillo, 2024) and the alternative hypothesis is approved (There is a relationship between emotional salary and organizational commitment in the employees of a transport company in Trujillo, 2024), concluding that both variables are relate significantly, positively and weakly. Therefore, by improving actions regarding emotional salary, organizational commitment will be strengthened.

Keywords: Emotional salary, Organizational commitment, Loyalty, Motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos, afrontamos un mundo globalizado, donde atravesamos diversos cambios muy importantes en la economía mundial, los cuales definitivamente repercuten en el mundo empresarial y además tienden a afectar los estilos de vida de los individuos. De igual forma, el mundo laboral también sufren variaciones, donde podemos observar que las personas dejan de ser considerados simples colaboradores, para ahora convertirse en el eje principal de la organización y lograr un funcionamiento óptimo, a su vez, son considerados como un elemento indispensable al momento de afrontar un mercado cada día más competitivo (Sánchez & Salcedo, 2022).

Asimismo, se tiene que tener en cuenta que, dentro de las responsabilidades del área de gestión del talento humano, no solo debe preocuparse por cumplir con el otorgamiento de remuneraciones, sino también preocuparse por la parte no económica, denominada también como salario emocional, de esta manera se podrá lograr mejoras en el desempeño y compromiso organizacional, donde consideren los objetivos institucionales como suyos (Martínez et al., 2018).

Además, Elizundia (2021) creadora del Barómetro de salario emocional, destacó que el 85% de empleados a nivel global en el mundo se sienten insatisfechos con su trabajo y que de acuerdo al The Global Talent Trends (2018), indica que el 80% de los mismos permanecerían en su trabajo si les asignaran horarios más flexibles, convirtiéndose esto en una causa más resaltante de la deserción laboral, ya que los trabajadores buscan contar con horarios que les permitan equilibrar la vida laboral y privada. Al mismo tiempo, contar con un tiempo para crecer profesionalmente y escalar dentro de una organización.

Además, la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2022), indicó que más de 20 millones de personas están en la búsqueda de trabajo y no encuentran, unos 130 millones de trabajos son informales y unos 180 millones de individuos viven en situaciones de pobreza, por ello, tomar la atención debida a las personas que si tiene un trabajo hoy en día y las organizaciones deben atender cualquier situación que pueda afectar su permanencia en la institución, llegar a un buen entendimiento entre colaboradores y empleadores para encontrar soluciones viables e inclusivas para evitar la deserción laboral, tomando en cuenta la parte económica y emocional del colaborador.

En Latinoamérica, la encuesta Trabajo Reimaginado (2022), indicó que el 47% del personal de empresas de Brasil, Chile, Argentina, Colombia y Perú, dejan su trabajo por superación en lo profesional, una mayor flexibilidad laboral y mejoras remunerativas. Mientras un 33% lo hace por nuevos desafíos o roles para mejorar sus ingresos. Además, esta encuesta arrojó lograr tener un empleo flexible es uno de los factores que provocan la rotación y el 17% prefiere buscar acceder a trabajo remoto y disponer con más tiempo para lo personal y profesional. (OIT, 2022)

En el Perú se presenta una elevada tasa de deserción, con un 20.7%, donde se destacó como una de las mayores causas el tema de los sueldos, ya que consideran que no están equitativos a lo que realizan en una organización, entre otras se encuentra el no reconocimiento por el trabajo que realizan con un porcentaje del 46% y a todo ello un 76 % está pensando en dejar su trabajo por falta de condiciones adecuadas (MTPE, 2022). Al mismo tiempo, la fuga de talentos se puede dar por diferentes motivos, tales como un mal manejo del liderazgo, un mal clima laboral, remuneración inadecuadas, falta de horarios flexibles para realizar estudios, ofertas de trabajos con mejores condiciones, a ello, con el estudio de Indicadores Saratoga de PwC, destacan que dentro de los índices promedios en rotación en cuanto a lo laboral en Perú vienen alcanzando el 20,7 %, posicionándonos con uno de los índices de más elevados en rotación de Latinoamérica (Diario Perú 21, 2023).

En un ámbito local, la empresa de transportes donde se llegó a realizar nuestra investigación, se encuentra localizada en el distrito de Trujillo, departamento de la Libertad, donde los colaboradores a quienes realizamos el estudio se conformó por trabajadores administrativos y de operaciones de la empresa de transportes. Como se sabe, la retribución económica es importante, pero también se tiene que tomar en cuenta el salario emocional en la universidad para lograr ese compromiso hacia la organización donde vienen laborando. A todo esto, se pudo evidenciar la rotación de personal, esto puede ser por muchos factores al no considerar el salario emocional lo cual conlleva a que se vea afectado el clima y compromiso organizacional, generando insatisfacción en el centro de trabajo. De igual forma, todavía hay cierto desconocimiento sobre la realidad emocional de los colaboradores, por ello es necesario analizar como el salario emocional está vinculado a un mayor nivel de compromiso de los empleados con la empresa.

Con base en lo mencionado anteriormente, se formuló el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona el salario emocional y el compromiso organizacional en los

colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024?

En el mismo contexto, el estudio se justificó de manera social, ya que con la información que se obtuvo con la investigación, las empresas podrán reconocer la relevancia del salario emocional para los colaboradores y como esto repercute en el aumento del compromiso dentro de la organización. A nivel práctico, contribuyó en la comprensión de la relevancia del salario no monetario en el compromiso hacia la organización, de la misma manera, los resultados son de mucha utilidad para el directorio y puedan contribuir a las mejoras en temas de calidad del área de recursos humanos.

Además, en un ámbito teórico, se buscó comprender sobre el salario emocional y como se relaciona con el compromiso organizacional y comprender más del tema mediante la revisión de diferentes estudios realizados, en un ámbito nacional e internacional, los cuales logró generar fundamentos para posteriores investigaciones. Así mismo de manera metodológica, debido a que permitió la aplicación de todos los conocimientos adquiridos durante nuestro proceso de formación académica y además ahondar más en el conocimiento de las variables en estudio.

Además, se llegó a considerar el objetivo general: Determinar la relación entre el salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024 y los objetivos específicos: OE1: Identificar la relación que existe entre el salario emocional y compromiso afectivo en los colaboradores. OE2: Establecer la relación que existe entre el salario emocional y compromiso de continuidad en los colaboradores. OE3: Demostrar la relación que existe entre el salario emocional y compromiso normativo en los colaboradores.

La Hipótesis general: H_i , Existe una relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024 y las hipótesis específicas: H_1 : Existe una relación entre el salario emocional y compromiso afectivo en los colaboradores. H_2 : Existe una relación entre el salario emocional y compromiso de continuidad en los colaboradores. H_3 : Existe una relación entre el salario emocional y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024.

Se evidenció los trabajos previos internacionales, Carpio et al., (2023), quienes hicieron hincapié en realizar un análisis de cómo se ven relacionadas el salario emocional y el compromiso hacia la organización y cómo repercute en el rendimiento hacia la organización. Tomando una muestra de 117 colaboradores de una organización de Juárez, México. Para el análisis se tuvo presente un enfoque cuantitativo, descriptivo nivel correlacional, aplicando 2 cuestionarios para dar respuesta a nuestra interrogante. Los resultados llegaron a mostrar la existencia de una relación de efectos positivos y significativos del salario emocional en lo relacionado con el compromiso de tipo afectivo y normativo, donde el compromiso afectivo es ubicado en un 32.7% y un 13,6% del normativo. Teniendo por conclusión que el salario emocional tiene efectos positivos en el compromiso de tipo afectivo, es decir al percibir beneficios no monetarios van a permitir la creación de vínculos de familiaridad con las organizaciones al notar que se preocupan por los temas personales y familiares de los colaboradores

Mientras, Morales et al. (2023), quienes ostentaron en su contribución científica determinar la relación e impacto del salario emocional en la productividad y la permanencia en colaboradoras de una organización de Saltillo, México. Para ello, se investigó mediante una metodología correlacional, tipo descriptiva para las antes detalladas. Para el fin muestral se contó con 239 colaboradores del sexo femenino, a las que se les aplicó los cuestionarios con 25 reactivos requeridos para este estudio. Los resultados descriptivos arrojaron que el 51.26% de las colaboradoras consideran contar con un ambiente de trabajo favorable, asimismo, en cuanto a la flexibilidad, un 46.6% de las encuestadas sienten el apoyo de la jefatura o la organización y en lo inferencial se encontró una correlación de nivel intermedio del salario emocional y se sienten productivas en su trabajo y por ende, en cuanto a la permanencia consideran seguir perteneciendo a la organización. Concluyendo así con una correlación intermedia para las variables antes indicadas.

A la vez, Echeverri et al. (2020), quienes en su aporte científico se enfocaron en la relación del salario de tipo no monetario y los patrones de aprendizaje organizacional. Dentro de la metodología utilizada fue de un nivel de tipo correlacional, descriptiva y tiempo transversal, para una muestra de 200 colaboradores de una organización en Colombia, aplicándoles como instrumento un cuestionario. Arrojando como resultados correlacionales la existencia de una relación entre los patrones de aprendizaje

organizacional y el desarrollo personal del colaborador como parte del salario emocional, por otro lado cuentan con programas estructurados de salario emocional que permitan aumentar el desempeño del colaborador y la fidelización a la empresa, datos obtenidos de la percepción del colaborador. Obteniendo como conclusión, a presencia de una relación entre las variables, pero es importante el desarrollo de estrategias motivacionales y de valor para implantar políticas sobre el salario emocional para favorecer a los aprendizajes organizacionales y a la vez que la empresa se ocupe del salario no monetario, logrará un mejor vínculo de colaborador-empresa.

Con respecto a trabajos nacionales desarrollados se tuvo a Agreda y Manosalva (2020) con su trabajo referido a propuestas estratégicas sobre el salario emocional para lograr una mejora en el compromiso con la organización de Jayanca, Chiclayo. Su metodología estuvo definida en enfoque tipo mixto, de tipo descriptiva y no se incorporó un componente experimental. En cuanto a lo muestral, se tomó en cuenta a 30 colaboradores para dar respuesta a los cuestionarios planteados. Mostrando resultados en cuanto al salario emocional evidenciando que predominó un nivel de tipo medio con el 53.33%, También se halló que, 66,7% califica en el mismo rango a la compensación psicológica y con el 53,3% en el desarrollo profesional. En referencia al compromiso organizacional predominó el rango medio, con el 46,67%. Dicho estudio concluyó que tomando en cuenta la percepción de dichos colaboradores con lo que respecta a las variables, arrojó un nivel medio, ostentando también el mismo nivel para su tipología de compromisos como el afectivo, de continuación y finalmente para el normativo y proponen estrategias tales como incluir beneficios de índole no monetaria, nuevo manual de gestión y capacitaciones.

Asimismo, Alvis (2023), cuya finalidad de su trabajo radicó en identificar cómo se vincula el salario de tipo emocional y el compromiso hacia la organización en colaboradores de universidades de Arequipa. En cuanto al nivel de metodología, se desarrolló un enfoque cuantitativo, descriptivo, con un nivel correlacional, de tiempo transversal. Con lo que respecta a lo muestral, se llegó a encuestar a 405 colaboradores, entre docentes y administrativos, quienes procedieron a dar respuesta a los cuestionarios. Los resultados apuntaron que de la totalidad de los encuestados de universidades públicas percibieron un salario emocional alto con el 90% y por otro lado en las privadas los porcentajes no llegaban a superar el 80%. De la misma forma, se halló que se ven

relacionadas positivamente, directa y moderada para ambas variables con $0,672^{**}$, destacando en primer lugar el ambiente en referencia a lo laboral, seguido por el desarrollo personal y finalmente lo concerniente a la flexibilidad como indicadores para lograr el compromiso hacia la organización. Llegando a concluir que están relacionadas moderadamente las variables contempladas para esta investigación.

Por su parte, Guerrero (2023) en su estudio contempló como objetivo llegar a determinar la relación del salario no monetario y compromiso hacia la organización en una entidad financiera de Chiclayo. Para la metodología, se optó en aplicar enfoque cuantitativo, con nivel correlacional, aplicándoles dos encuestas a una muestra de 100 colaboradores de dicha entidad en estudio. Como parte de los resultados arrojaron que el salario emocional se ve relacionada moderadamente alta con las dimensiones del compromiso hacia la organización es moderadamente alta, en donde al incrementar el rango del salario no monetario, se conseguirá comprometerlos organizacionalmente. De igual forma, la dimensión de continuidad es la más resaltante y el afectivo con menos impacto para el personal que viene laborando. A manera de conclusión, se denota que se correlacionan moderadamente y alta las variables en mención.

En cuanto a trabajos realizados en la región, tenemos a Leyva (2021), cuyo trabajo hizo hincapié en la relación entre el salario no monetario y el compromiso ante la organización en una tienda por departamentos en Trujillo, la Libertad. Metodológicamente se llegó a aplicar un enfoque cuantitativo, correlacional y tiempo transversal. Para lo muestral se aplicó dos cuestionarios a 100 colaboradores de la mencionada empresa. Los resultados arrojaron en cuanto a lo descriptivo un nivel alto con un porcentaje del 63% para las variables estudiadas y en lo inferencial denotan que se correlacionan positivamente y moderada con un Rho del $0,601$ y directa. Concluyendo, la existencia de una correlación positiva y moderada entre las variables indicadas, a la vez se debe considerar mejoras en dimensiones como ambiente, compañerismo, contemplar mejoras para que se desarrollen personal y profesionalmente, para conllevar a una fidelización organizacional.

Martínez & Montañez (2022), en su trabajo sobre las variables investigadas en la organización Tokio restaurant de Trujillo, su objetivo se basó en poder identificar la relación que existe para ambas variables. Tomaron en cuenta para dicho estudio el

carácter correlacional, no experimental y tiempo transversal. La muestra censal fue de 46 unidades de estudio y para obtener los resultados se aplicó un cuestionario. Mostrando resultados descriptivos que el 69% del personal consideran un ambiente laboral y el 68% sienten identificación hacia la organización y en lo inferencial arrojó una relación significativa de 0,819 para las variables. Ostentando, una relación positiva y además muy alta para las variables antes mencionadas y una relación directa donde el incremento en la relación de las variables, ambas se darán por afectadas.

Finalmente, León (2022), en su trabajo cuya finalidad radicó en la determinación de como el salario de tipo no monetario llega a influir en el compromiso hacia la institución en Trujillo, La libertad. En cuanto a lo muestral se tomó en cuenta a 35 trabajadores a quienes se aplicó un cuestionario par cada variable. Metodológicamente se tuvo en cuenta un diseño correlacional, arrojando como resultados de una correlación positiva alta con un Rho del 0,625 para las variables indicadas, en cuanto al salario emocional con el compromiso de tipo afectivo y además el normativo, arrojo resultados de relación alta y en cuanto a su relación con la continuidad evidenció un relación positiva media. A manera de conclusión arrojó una relación positiva y alta para nuestras variables tomadas en cuenta en esta investigación, es así, que resulta importante que se adopten medidas normativas y de valor por parte de la organización con el fin de lograr mejoras de la imagen organizacional para una buena convivencia laboral.

En cuanto a la variable salario emocional se tomó en consideración a la Teoría de la Motivación-Higiene de Frederick Herzberg (1959), quien es una figura destacada de la psicología organizacional e industrial, la cual sostiene la parte motivacional de los colaboradores se rige por factores de higiene referidos a insatisfacción con respecto a la supervisión, condiciones físicas laborales, remuneraciones no adecuadas, seguridad, políticas, etc. y los factores en cuanto a la motivación, referidos a la realización de índole personal laboral, reconocimientos, trascendencia de las tareas. Determinando que, los de higiene pueden generar insatisfacción y los motivadores dan paso a la satisfacción. Por ello, los individuos buscan la satisfacción de las necesidades de tipo internas y de la misma forma, las externas, donde no solo es preocuparse por satisfacer alimentación, vestido o vivienda, es decir que además, se requiere satisfacer factores de índoles emocional con la finalidad de conseguir nuevos retos y que estos sean reconocidos por una organización. (Manso, 2002)

Arango & Arias (2018), definieron al salario emocional, como la forma coherente para fortalecer la motivación de los colaboradores, definiendo políticas que permitan la identificación de los trabajadores, que al lograr un buen desempeño y óptimos resultados puedan recibir reconocimientos en relación a su contribución en construir la empresa donde se valore su desempeño y rol dentro de ella. Considerado también como un salario intangible. Por su parte, Salvador et al. (2021), lo conceptualizó como factores de satisfacción en el logro del bienestar de tipo emocional del colaborador permitiendo de esta manera su desarrollo a nivel profesional y familiar, las cuales deben ser acciones de forma creativa para la satisfacción en el aspecto laboral de los individuos.

Mientras, Intriago & Zambrano (2023), expresaron que es una retribución no monetaria otorgada al colaborador, teniendo como finalidad cubrir tanto una necesidad profesional como personal para promover un ambiente laboral armonioso. Por su parte, Zapata (2019), refirieron al salario emocional como un valor agregado con respecto a lo laboral y una retribución adicional que debe percibir todo colaborador en una organización, que se verán reflejados de manera satisfactoria con lo que respecta a su rendimiento. A manera de resumen, podemos conceptualizar a este término, como una estrategia por parte de la organización, de índole no monetaria con la finalidad de lograr atraerlos y retenerlos, de esta forma el talento humano se fideliza a la organización. Además, motivándolos eficientemente para fortalecer su rendimiento en la empresa al reducir las diversas escalas en cuanto al estrés provocado por lo laboral.

Para las dimensiones de la primera variable salario emocional, Salvador et al. (2021), tenemos al Ambiente, referidas a esos factores relacionados a condiciones de tipo laboral que va a generar los empleadores esas condiciones que tengan que ver con lo organizacional y su prioridad sea el trabajador. Además, implica que exista el compañerismo donde las relaciones interpersonales se practiquen para un buen clima dentro de la organización y brindar confort a los colaboradores y un adecuado liderazgo. Mientras, Saldaña (2018), lo conceptualiza como una atmosfera, donde el colaborador realiza sus actividades con lo que respecta a lo profesional con la finalidad de lograr que se desarrollen de manera óptima y obtener los resultados planteados.

Con sus indicadores, criterios de confort, denominados así a esa condición donde los

colaboradores se sientan confortables en diferentes aspectos tales como espacio, la temperatura, lo visual, etc. Es decir, que el colaborador se sienta cómodo con respecto a lo ambiental o dicho en otros términos exista una neutralidad del ambiente con el colaborador y condiciones gratificantes, referidas a que se debe tener siempre en cuenta construir un buen clima con respecto a lo laboral, los cuales sumen para lograr desarrollar la comunicación, un ambiente acogedor y con dinamismo, de igual forma, las relaciones de grupo apoyen en que se vea consolidado la misión y proyectarse en el logro de la visión organizacional (Salvador et al., 2021)

En cuanto a la segunda dimensión desarrollo profesional, referido a la percepción de los colaboradores en cómo la empresa se preocupa por su desarrollo y a la vez se toma en cuenta la inversión en capacitaciones continuas para la mejora laboral. También, lo que se requiere es el interés por parte de las gerencias o directivos en una retroalimentación de forma positiva (Salvador et al., 2021). También, lo definen a esos esfuerzos desarrollados de manera organizada y formal centrados en el desarrollo del colaborador y así estén más capacitados para lo laboral. Esto se debe estar presente en las estrategias planificadas organizacionalmente y esta pueda enfrentar al mercado cada vez más competitivo. (Brizuela, 2019)

Con su indicador preocupación por el colaborador, es cuando las organizaciones ponen atención al desarrollo de sus capacidades, su disposición en lo laboral, la forma como se sienten motivados, así como todo lo que tenga que ver con los variados recursos que logren potenciar la parte personal, conocidas hoy en día como competencias profesionales y las humanas, las que van a lograr concretar desarrollar lo personal y desempeñar con éxito lo referido a lo laboral. En cuanto al indicador capacitaciones, consideradas fundamentales, son procesos planificados dirigidos a lograr mejoras, aumentar las habilidades y conocimientos de los colaboradores para su crecimiento y adaptarse con rapidez a un entorno de constantes cambios. Estas llegan a mejorar el desempeño dentro de la organización y en los mercados actuales se convierten en piezas claves en cuanto a la competitividad. (Salvador et al., 2021)

Con respecto a la tercera dimensión flexibilidad, referida a normas institucionales con referencia a permisos, algunos también en los horarios, algunos en las licencias y hasta en

asignar los turnos, teniendo en cuenta su flexibilización. (Salvador et al., 2021), asimismo, es definida como un conjunto de acciones que lleguen a favorecer al trabajador en lo laboral.(De los Ángeles 2019). Al respecto su indicador licencias referida a la suspensión en sus deberes del colaborador por uno o más días, estas pueden ser por disposiciones de ley y este en cumplimiento de lo requerido legalmente o de común acuerdo del colaborador y empleador y flexibilización, descrito como esas prácticas tomadas internamente, las cuales benefician a la organización en su producción e innovación. Estas medidas se aplican en cuanto a multitareas, temas de horarios, rotaciones en diversos puestos de trabajo, etc. (Salvador et al., 2021),

Respecto a la segunda variable compromiso organizacional, se consideró a la Teoría del valor de Berry (1976), la cual sostiene que se debe tener presente la satisfacción de las necesidades en cuanto al cliente interno, denominándose así a los trabajadores de una organización, para que de esta manera puedan cubrir las necesidades de los clientes externos. De igual forma, está la equidad, dada cuando los colaboradores logran evaluar el trabajo realizado y analizan lo que vienen aportando a la entidad y lo que ella les otorga para lograr ese compromiso hacia las políticas brindadas por la organización. De esta manera, conseguir el compromiso de los colaboradores va a lograr la generación de valor que va a favorecer a los clientes. De igual forma se relaciona con el modelo teórico de los tres factores Meyer y Allen (1997), sustentando que estos factores son de mucha relevancia para una conexión de compromiso empleado-empleador, enfocándose en lo afectivo, normativo y permanencia tomando en cuenta valores y cultura organizacional, resaltando de esta manera el interactuar colaboradores-organización en cuanto a los tres factores mencionados.

Guerrero (2023) llegó a definir al compromiso hacia la organización como aquel elemento de índole psicológico, el cual logra la unión de la organización y el colaborador, influyendo este en la toma de decisiones de este último en cuanto a la continuidad o entrar en la búsqueda de otras alternativas de trabajo. Por ello, estar emocionalmente identificados con la organización es fundamental para conseguir el compromiso y al mismo tiempo mantener ambientes laborales para que estos desarrollen su crecimiento en la institución tendrán impactos de manera positiva para el aumento del compromiso laboral.

De igual forma, Gonzáles & Olvera (2021), lo conceptualizaron como un enfoque de pertenencia de los colaboradores con la institución en la vienen laborando, con diversos

motivos para una estrecha relación, como por afinidad en cuanto a los valores institucionales o por obligación de índole moral hacia ella y otros beneficios como los monetarios y de desarrollo personal. Mientras Chiavenato (2009), conceptualizó a esta variable como el interactuar de los trabajadores de una empresa, la cual se vería influenciada por las diversas interacciones que el trabajador generaría en su entorno laboral y en lo concerniente a la relaciones interpersonales.

Acercas de las dimensiones para la segunda variable compromiso organizacional están las enfocadas por Guerrero (2023), que se detallan de manera individual. La primera dimensión compromiso afectivo, el cual hizo referencia a los vínculos emocionales que son determinantes para el logro de una continuidad de manera voluntaria de los trabajadores en una organización. Identificándose por el valor y aprecio con respecto a su puesto laboral, generándose actitudes de orgullo y lealtad del trabajador para su organización por dar cumplimiento a las expectativas y necesidades de índole personal y profesional, demostrando mayor esfuerzo en las tareas concernientes con su puesto laboral y con sus indicadores identificación y felicidad.

Al mismo tiempo Guerrero (2023), llegó a sostener que el compromiso con la organización, es un factor que llega a unir al personal con la institución, conllevando a impactar en la toma de decisiones de los colaboradores en permanecer en la organización o buscar otras alternativas, para ello, indica que es necesario que estos se identifiquen en todos los sentidos con la institución. Para ello, no solo se debe tener en cuenta la parte remunerativa, sino que al mismo tiempo desarrollar la remuneración emocional, prestando atención a lo personal y profesional, de esta manera se llegará a fortalecer su fidelización con la empresa.

En cuanto a la segunda dimensión de comportamiento de continuidad, Guerrero (2023). denota a la necesidad de seguir laborando en la organización para percibir un ingreso de índole monetario. Tiene su fundamento en lo que respecta a costo-beneficio, donde el trabajador llega a evaluar las alternativas de trabajos disponibles en el mercado y lo que realmente llegaría costar en cambio de empleo que viene desarrollando, denominado costo de oportunidades, obligando a tomar la decisión de permanencia en la empresa actual. Así también su lealtad estará basada en recompensas y beneficios. Tomando en cuenta sus indicadores permanencia, seguridad y estabilidad. Por su parte Montoya (2015) llega a

sostener que el otorgar al colaborador ambientes laborales adecuados, remuneraciones adecuadas, motivados y capacitados, logran que estos innoven en la organización que vienen laborando, generando que estos continúen y se fidelicen, generando grandes impactos para incrementar el compromiso con la organización.

Finalmente para la tercera dimensión compromiso normativo, Guerrero (2023). hizo hincapié a las obligaciones de tipo moral que se adquieren dentro de la organización, beneficios, para demostrar lealtad hacia la empresa. Se consideró los indicadores lealtad y obligación. Guerrero (2023). A ello, Montoya (2015), llegó a sostener que, esta dimensión está basada en la disposición que tenga el colaborador en mantenerse y ser parte de la organización teniendo en cuenta la gratitud, lealtad y retribución por lo brindado dentro de la entidad laboral.

La importancia del estudio del salario emocional radica en que es un componente de compensación muy significativo y de naturaleza no económica, pero que ofrece numerosos beneficios a los empleados al ser implementado por las organizaciones. Este enfoque ayuda a establecer condiciones laborales muy saludables y estables al estar vinculado con la satisfacción de necesidades de índole personal, profesional y hasta familiares, de este modo, ayuda a elevar la calidad de vida personal de los colaboradores. Asimismo, las empresas puedan elaborar estrategias claras y alcanzables para la aplicación del salario emocional, las cuales puedan convertirse en un plan de acción duradero y especialmente eficaz, promoviendo la fidelización de los colaboradores.

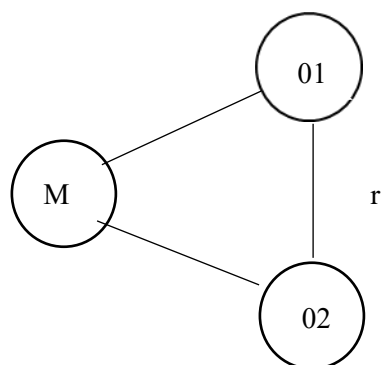
II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque, tipo

En cuanto a su finalidad para el referido estudio, se aplicó un tipo de investigación básica, la que permitió un mayor conocimiento sobre las variables salario emocional y compromiso organizacional para dar respuesta de manera objetiva a la interrogante, un enfoque cuantitativo, la cual se basó en mediciones de tipo numérica y aplicando análisis estadísticos (Hernández y Torres, 2018), y por su profundidad será descriptiva.

2.2 Diseño de investigación

En cuanto, al diseño fue no experimental, con ello, dichas variables no serán manipuladas, además, de corte transversal, porque se llegó a realizar dentro de un periodo determinado. De igual forma, por su profundidad fue de nivel correlacional, con el único fin de obtener la comprensión de cómo se ven relacionadas las variables planteadas (Hernández y Torres, 2018), detalladas a continuación:



Donde:

M = Muestra

O1= V. Salario emocional

O2= V. Compromiso organizacional

r = Relación

2.3 Población, muestra y muestreo

El término población, se llegó a contemplar como un conjunto de individuos que presentan atributos específicos objeto de la investigación, de estos se llegó a recopilar la data

necesaria y poder dar respuesta a nuestra interrogante. A esta totalidad de personas con características requeridas para este estudio y serán de mucha relevancia, primero para analizarlos y obtener resultados de mucha significancia (Hernández y Torres, 2018). En tal sentido, para nuestra población se consideró a 90 unidades de estudio que vienen laborando en la empresa de transportes del presente estudio.

Tabla 1

Población de colaboradores

Sección	N°	%
Hombres	64	71%
Mujeres	26	29%
Total	90	100%

Nota: Total de colaboradores de empresa de transportes

Criterios de inclusión: Para el presente estudio se utilizó al total de la población de colaboradores de la empresa en mención, es así que no se establecerá criterios de inclusión y exclusión, ya que tomaremos a la totalidad de los colaboradores.

Para el punto de la muestra, estuvo constituida por una porción de individuos que conformaron la población definida para el estudio (Hernández y Torres, 2018), pero para el estudio se utilizó la muestra censal, donde se consideró a toda la población, es decir a los 90 colaboradores. En cuanto al muestreo, cabe distinguir, que fue de tipo no probabilístico, es decir no se empleó la probabilidad, por ende no hubo que aplicar ninguna operación estadística, ni ningún tipo de resultado en este punto. (Arias et al., 2016). En este caso se usó a toda la población requerida para este estudio. En lo referido a la Unidad de análisis, se consideró al individuo que es considerado materia de investigación (Arias et al., 2016). Para este caso, se evaluará al colaborador de la empresa de transporte en mención.

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Para la técnica, en este punto, se planteó a la encuesta, la cual es definida como técnica, teniendo como fin la recopilación de información de los encuestados. (Hernández y Torres, 2018). Asimismo, los instrumentos son considerados importante herramientas al realizar una investigación, con ellos se podrá obtener lo concerniente a la información requerida con respecto a los objetivos de estudio. (Hernández y Torres, 2018). Se creó para cada variable un cuestionario para ser completado por los encuestados, el cual llegó a contener una estructura que va a facilitar al investigador su análisis de los resultados con respecto a nuestros objetivos. Se planteó como instrumento al cuestionario, concerniente a un listado con preguntas que fueron estructuradas en referencia a nuestras variables. Se abarcó 18 reactivos para la primera variable salario emocional referidos en un cuestionario validado (Salvador et al., 2021), con una distribución de 3 dimensiones y de igual forma para la segunda variable compromiso organizacional, un cuestionario de 18 reactivos, validado (Allen & Meyer, 1991), con tres dimensiones, donde se aplicó la escala de Likert.

Con lo referente al punto de la Validez, este nos va a indicar el grado con el que el instrumento llega a medir a las variables de la presente investigación. Lo relevante de este punto es la evaluación con respecto a la congruencia, la amplitud, su forma de redacción, la claridad de los reactivos y la pertinencia, realizada a expertos sobre el tema. (Fernández et al., 2014). En el estudio se realizó la consulta a tres prestigiosos profesionales, quienes viendo desempeñando la docencia en el área de educación.

Tabla 2*Validez de expertos de los cuestionarios*

Cuestionarios	Apellido experto	Grado académico	Puntaje	Valoración cualitativa
Salario emocional	AGUILAR	Magister	91	Muy buena
	JARA	Doctor	95	Muy buena
	ESTEVEES	Magister	95	Muy buena
Compromiso organizacional	AGUILAR	Magister	90	Muy buena
	JARA	Doctor	95	Muy buena
	ESTEVEES	Magister	95	Muy buena

Nota: Ficha de validación de expertos

Para evaluar la confiabilidad, se utilizó el modelo de Alfa de Cronbach (SPSS V 26) para medir las respuestas de nuestro instrumento. Este modelo es muy utilizado para conseguir la precisión en lo referente al grado de fiabilidad del instrumento. (Palella y Martins, 2012). Se llegó a aplicar una prueba piloto a 18 colaboradores con similares caracteres y en otra organización. En cuanto a la variable salario emocional con el 0,915 y para la variable compromiso organizacional el 0,886. Su interpretación indicó que los resultados son de muy alta confiabilidad.

Tabla 3*Resultados de confiabilidad de los instrumentos*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Interpretación
Salario emocional	0,915	Muy alta
Compromiso organizacional	0,886	Muy alta

Nota: Prueba de confiabilidad al piloto

2.5 Técnica de procesamiento y análisis de la información

Se gestionó con la gerencia de la empresa de Transportes de Trujillo, la autorización con la finalidad de conceder el acceso a los trabajadores de dicha empresa. Seguidamente, se procedió con la elaboración de los instrumentos para las variables tomando en consideración sus dimensiones e indicadores. Asimismo, se aplicó los cuestionarios a los colaboradores que conforman el estudio y se tuvo presente la parte ética para salvaguardar los datos proporcionados por los encuestados. Con estos resultados se tabularon y confeccionaron las tablas.

Referente al punto de análisis de datos y con la información obtenida, se procedió a la elaboración de una tabla Excel, inmediatamente se llegó a usar el programa estadístico SPSS 26 y con lo resultante se llegó a elaborar las respectivas tablas que guarden relación a lo planteado en los objetivos. Seguido se aplicó la prueba de Kolmogórov - Smirnov, aplicada para muestras que superen las cuarenta unidades indicándonos el estadístico paramétrico o no paramétrico utilizar (Hernández y Torres, 2018)

2.6 Aspectos éticos en investigación

Se tomó en cuenta los principios de justicia, autonomía con la cual se respetó la opción de poder elegir su participación, no maleficencia y además de beneficencia. De igual forma, se llegó a respetar en este estudio el derecho de autoría, así como el cuidado con respecto a la identidad de los colaboradores tomados en cuenta para dar respuesta al cuestionario planteado y la posterior confección de la data. Se consideró la utilización de manera correcta de normas APA en su séptima edición y cuarta idioma español con lo concerniente a la estructura del estudio.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivos de las variables salario emocional y compromiso organizacional

Tabla 4

Nivel de salario emocional

Salario emocional		
	Frecuencia	%
Bajo (18 - 41)	0	0
Regular (42-64)	24	27
Alto (65-90)	66	73
Total	90	100

Nota. Con lo detallado en la tabla 4, se evidenció que un 73% de los colaboradores encuestados llegaron a percibir que el salario emocional se encuentra en un rango alto y el 27% de los mismos lo califica en un rango regular.

Tabla 5*Nivel del compromiso organizacional*

	Frecuencia	Compromiso organizacional %
Bajo (18-41)	1	1
Regular (42-64)	37	41
Alto (65-90)	52	58
Total	90	100

Nota: En lo establecido en la Tabla 5, se reveló que el 58% de los colaboradores que dieron respuesta a la encuesta determinaron al compromiso organizacional en un rango alto, mientras que el 41% en rango medio y solo el 1% lo enfocó en bajo.

Resultados inferenciales de las variables

Objetivo General: Determinar la relación entre el salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de una Empresa de Transportes de Trujillo, 2024.

Hipótesis para la prueba de correlación:

Hi: Existe una relación entre el salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024

Ho: No existe una relación entre el salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024

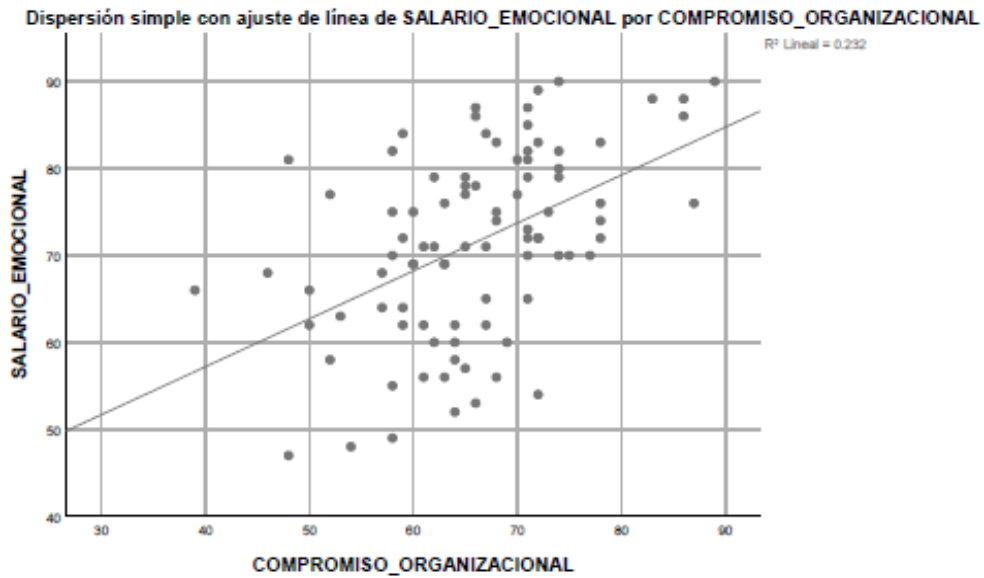
Tabla 6

Correlación entre las variables salario emocional y compromiso organizacional

Correlaciones				
			SE	CO
R de Pearson	Salario emocional	Coefficiente de correlación	1,000	0,482**
		Sig. (bilateral)= valor p	.	0,000
	N	90	90	
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	0,482**	1,000
Sig. (bilateral) N		0,000 90	. 90	

Nota : Se llegó a distinguir en la tabla 6, la asociación entre las variables en estudio, evidenciándose un índice de correlación positiva débil de 0,482. En referencia a la significancia arrojó 0,00 (Valor p = 0,000<0,05) con ello, se llega a rechazar la Hipótesis nula y se apruebo la Hi (Existe una relación entre el salario emocional y compromiso organizacional).

Figura 1 Diagrama de dispersión entre salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de transportes.



Nota: De la figura 1, se llega a observar una relación de manera positiva y directa entre el salario emocional y el compromiso organizacional, indicando que si mejora el salario emocional, por ende el compromiso organizacional de los trabajadores también mejorará.

Objetivo específico 1: Identificar la relación que existe entre el salario emocional y compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024

Hipótesis para la prueba de correlación:

Hi: Existe una relación entre el salario emocional y compromiso afectivo en los colaboradores en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024.

Ho: No existe una relación entre el salario emocional y compromiso afectivo en los colaboradores en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024.

Tabla 7

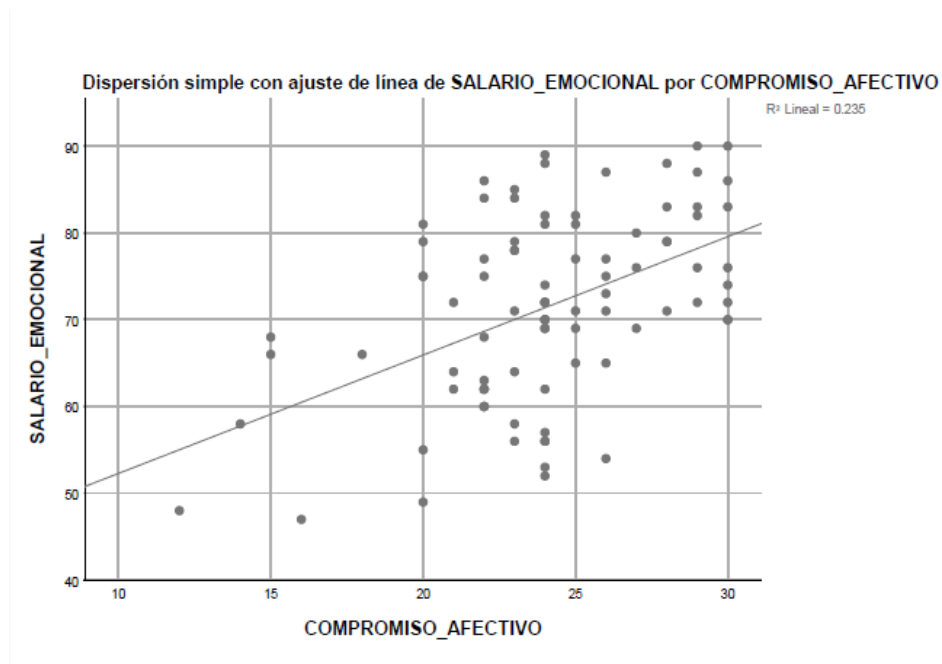
Correlación entre el salario emocional y el compromiso afectivo

		Correlaciones		
			Salario emocional	C. Afectivo
R de Pearson	Salario emocional	Coeficiente de correlación	1,000	0,484**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	90	90
	C. Afectivo	Coeficiente de correlación	0,484**	1,000
Sig. (bilateral)		0,000	.	
N		90	90	

Nota: Sobre los resultados procesados en la tabla 7, se evidencia que al aplicar el coeficiente de Pearson, arrojó que se relacionan positivamente y débil con el 0,484. Asimismo, la correlación llega a demostrar una significancia de 0,00 (la cual es menor al 0,05), es así que se rechazó la Ho, aprobándose de esta manera la hipótesis específica 1.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre el salario emocional y el comportamiento afectivo en los colaboradores de una empresa de transportes.



Nota: De la figura 2, se llega a observar una relación de manera directa entre el salario emocional y el compromiso afectivo, indicando que si mejora el salario emocional, el compromiso afectivo en los trabajadores mejorará.

Objetivo específico 2: Establecer la relación que existe entre el salario emocional y compromiso de continuidad en los colaboradores.

Hipótesis para la prueba de correlación:

Hi: Existe una relación entre el salario emocional y compromiso de continuidad en los colaboradores en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024

Ho: No existe una relación entre el salario emocional y compromiso de continuidad en los colaboradores en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024

Tabla 8

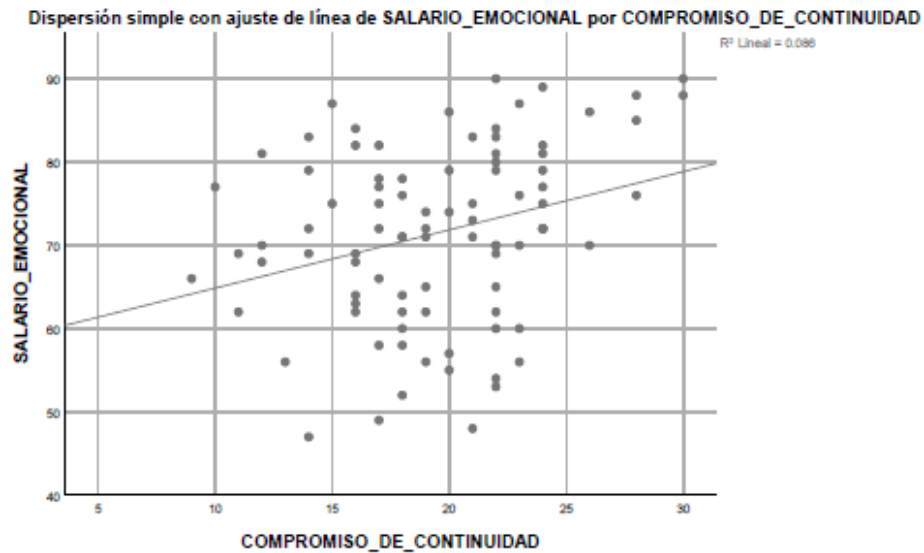
Correlación entre el salario emocional y compromiso de continuidad

Correlaciones				
			SE	C. de continuidad
R de Pearson	Salario emocional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 90	0,294** 0,005 90
	C. de continuidad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,294** 0,005 90	1,000 . 90

Nota: Se puede apreciar la tabla 8, aplicando el estadístico R de Pearson, se halló que se relacionan positiva débil con 0,294. Evidenciando de esta manera una correlación con un significancia al nivel 0,005, la cual es menor a 0,05, entonces se rechazó el Ho y se aprueba la hipótesis en estudio de la existencia de una relación entre el salario emocional y compromiso de continuidad.

Figura 3

Diagrama de dispersión entre el salario emocional y comportamiento de continuidad en los colaboradores de una empresa de transportes.



Nota: En dicha figura 3, se observa una relación de manera directa entre el salario emocional y el compromiso de continuidad, el cual llega a indicar que al incremento en la relación de las mencionadas variables, ambas se verán afectadas.

Objetivo específico 3: Demostrar la relación que existe entre el salario emocional y compromiso normativo en los colaboradores

Hipótesis para la prueba de correlación:

Hi: Existe una relación entre el salario emocional y compromiso normativo en los colaboradores en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024

Ho: No existe una relación entre el salario emocional y compromiso normativo en los colaboradores en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024

Tabla 9

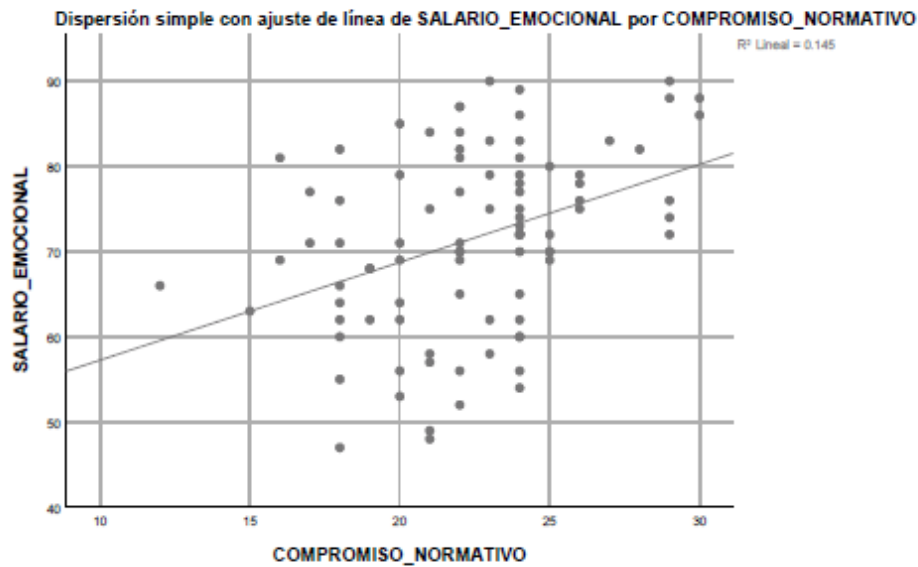
Correlación entre el salario emocional y el compromiso normativo

Correlaciones				
			SE	C. normativo
R de Pearson	Salario emocional	Coefficiente de	1,000	0,380**
		correlación		
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	90	90
	C. normativo	Coefficiente de	0,380**	1,000
		correlación		
Sig. (bilateral)		0,000		
	N	90	90	

Nota: Se llega a revelar en la presenta tabla 9, la relación existente de salario emocional y compromiso normativo, con un R de Pearson, se halló se ven correlacionadas de forma positiva y débil con el 0,380. Asimismo, se llegó a demostrar una significancia de 0,00 (Valor $p=0,000 < 0,05$). Por ello, se rechaza la Ho y se llega a concluir con la aprobación de la hipótesis 3.

Figura 4

Diagrama de dispersión entre el salario emocional y el comportamiento normativo en los colaboradores de una empresa de transportes.



Nota. En referencia a la figura 4, se observa una relación de manera directa entre el salario emocional y el compromiso normativo, el cual llega a indicar que si mejora esta variable, la dimensión compromiso normativo llegará a mejorar.

Prueba de normalidad

Prueba de Hipótesis:

Ho: Los datos siguen una distribución normal.;

H₁: Los datos no siguen una distribución normal.

Prueba de normalidad:

Si $n > 50$ aplica Kolmogorov –Smirnov

Si $n < 50$ aplica Shapiro – Wilk

Estadístico de prueba:

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se rechaza la Ho

Si $p\text{-valor} > 0,05$ se acepta la Ho y se rechaza la H₁

Tabla 10

Prueba de normalidad para ambas variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Salario emocional	0,074	90	0,200*
Compromiso organizacional	0,071	90	0,200*

Nota: Tal como evidencia la tabla 10, de normalidad, se utilizó a 90 unidades, por ello se llega a aplicar Kolmogorov- Smirnov. Asimismo, con los resultados se evidenció una significancia abordando el 0,200 ($p\text{ valor} \geq 0,05$), se procedió a aceptar la Ho, los datos llegan a presentar una distribución normal, determinando utilizar R de Pearson, el cual es un estadístico paramétrico.

IV. DISCUSIÓN

Dentro de la investigación, se planteó como objetivo general, llegar a determinar la relación entre el salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo 2024, los resultados del presente estudio evidenciaron que se ven relacionadas de forma positiva y débil con un R de Pearson de 0,482. También, se halló que un 73% de los colaboradores encuestados llegaron a percibir que el salario emocional se encuentra en un rango alto y el 27% lo calificó como regular y ninguno en rango bajo. Con respecto al nivel percibido en cuanto al compromiso organizacional, se reveló que el 58% de colaboradores lo percibieron en un rango alto, el 41% en rango medio y solo el 1% lo enfocó en bajo, interpretándose con estos resultados que la organización toma en cuenta el salario no monetario, con la finalidad de lograr un mejor vínculo entre el colaborador y la organización, pero todavía hay que mejorar el nivel percibido como regular. La contribución investigativa de Agreda y Manosalva (2020), cuyos hallazgos de estudio, referido a propuestas estratégicas respecto al salario emocional evidenciaron un nivel de tipo medio con el 53.33%, además del 66,7% de ellos califican en el mismo rango a la compensación psicológica y con el 53,3% en el desarrollo profesional. Mientras que para el compromiso organizacional predominó el rango medio, con el 46,67%. A ello, Intriago & Zambrano (2023), hallaron un 88% de colaboradores perciben un rango alto y el 12% como regular en cuanto a la retribución no monetaria, evidenciando la preocupación de la organización por tomar en cuenta cubrir tanto una necesidad profesional como personal para promover un ambiente laboral armonioso. Lo hallado por Morales et al. (2023), quienes en su estudio los resultados arrojaron que el 51.26% de las colaboradoras consideran contar con un ambiente de trabajo favorable, asimismo, en cuanto a la flexibilidad, un 46.6% de las encuestadas sienten el apoyo de la organización y se encontró una correlación de nivel intermedio o moderada del salario emocional y por ello consideran que al preocuparse la organización por el llamado salario emocional, los colaboradores consideran seguir perteneciendo a la organización. Asimismo, bajo una perspectiva. Asimismo, coincide con la Teoría de Motivación - Higiene de Herzberg (1959), sosteniendo lo fundamental que es la parte motivacional de los colaboradores, rigiéndose en su teoría como por los factores de higiene, es decir que no se debe descuidar cuando existe insatisfacción con respecto a la supervisión, condiciones físicas laborales, remuneraciones no adecuadas, seguridad, políticas, etc. y los factores en cuanto a la motivación, referidos a la realización de índole personal laboral, reconocimientos, trascendencia de las tareas, todas ellas que actualmente

se denominada salario emocional. Determinando que, los de higiene pueden generar insatisfacción y los motivadores dan paso a la satisfacción, lo que lleva a que los colaboradores lleguen a sentir más compromiso hacia la organización. Los colaboradores evalúan el trabajo realizado y analizan lo que vienen aportando a la entidad y lo que ella les otorga para lograr ese compromiso hacia las políticas brindadas por la organización. En este contexto, cabe señalar que la relación significativa hallada denota la importancia que hoy en día se ha convertido este tema, donde esta relación directa indica que a una mejora en las acciones en cuanto al salario emocional, fortalecerá el compromiso organizacional. Además, este tipo de compensación, que no siempre es monetaria, contribuye a mejorar el rendimiento, la motivación y la productividad laboral de los colaboradores ya que, al recibir este tipo de beneficios, los colaboradores tienden a trabajar de manera más comprometida y a esforzarse por alcanzar objetivos que aseguren el bienestar general de la organización. Es importante señalar que un empleado satisfecho puede alcanzar altos niveles de rendimiento y, en consecuencia, demostrar un mayor grado de compromiso hacia la organización en la cual se viene desempeñando.

En cuanto al objetivo específico uno, identificar la relación que existe entre el salario emocional y compromiso afectivo en los trabajadores de una empresa de transportes, en cuyos resultados se evidenció que al aplicar el coeficiente de Pearson, arrojó que ven correlacionadas positivamente y débil con el 0,484. De la misma forma, se demostró una sig. =0,000<0,05), de esta manera, se rechazó el H_0 y llegando a aprobar la hipótesis específica 1. Se contrapone con lo hallado por Leyva (2021), cuyo estudio hizo hincapié en lo relacionado entre el salario no monetario y el compromiso ante la organización con resultados que evidencian que se llegan a relacionar positivamente y moderada entre las variables indicadas de 0,673, a la vez considerar que los aspectos de ambiente y compañerismo conllevan a una fidelización organizacional. También, con lo hallado por Alvis (2023), su finalidad radicó en determinar cómo se relaciona el salario de tipo emocional y el compromiso hacia la organización hallando una correlación directa, positiva y moderada para ambas variables del 0,672. En el mismo contexto, llega a contraponerse con Guerrero (2023) que en su estudio sobre la determinación de la relación que muestra el salario no monetario y compromiso hacia la organización, los resultados arrojaron que el salario emocional se ve relacionada moderadamente con las dimensiones del compromiso, entre ellas la afectiva. Por otro lado, Chiavenato (2009), nos habla de la importancia de interactuar de los trabajadores de una empresa, la cual se vería influenciada por las diversas

interacciones que el trabajador generaría en su entorno laboral y en lo concerniente a la relaciones interpersonales y de su importancia en el mundo de las organizaciones. Asimismo coinciden con lo vertido por Guerrero (2023), que detalla que el compromiso afectivo, llega a ser muy importante dentro de las organizaciones ya que se los vínculos emocionales son determinantes para el logro de una continuidad de manera voluntaria de los trabajadores en una organización. Llegándose a identificar el valor y aprecio con respecto a su puesto laboral, generándose actitudes de orgullo y lealtad de los colaboradores hacia su organización y de igual forma dar cumplimiento a las expectativas y necesidades de índole personal y profesional, demostrando mayor esfuerzo en el desarrollo de sus tareas concernientes y con sus indicadores de identificación y felicidad. A ello se debe destacar, que el comprometerse con la organización, es un factor determinante la unir al personal con la institución, conllevando a influir en las decisiones que llegan a tomar de los colaboradores y su parte afectiva por permanecer en la organización. Es así que, no solo se debe tener en cuenta la parte remunerativa, sino que al mismo tiempo desarrollar la remuneración emocional, prestando atención a lo personal y profesional, de esta forma se fortalece su fidelización con la organización. En efecto, el salario emocional, tiene efectos positivos en el compromiso de tipo afectivo, ya que al percibir beneficios no monetarios van a permitir la creación de vínculos de familiaridad con las organizaciones al percibir que la organización se preocupan por los temas personales y familiares de ellos.

Para el objetivo específico 2 de establecer la relación entre el salario emocional y compromiso de continuidad, se halló que se relacionan positiva débil con 0,294. Evidenciando con ello, una correlación con un sig. de 0,005 (demostrando ser menor a 0,05), entonces se rechazó el H_0 y se aprueba la hipótesis específica 2. A ello, Montoya (2015), encontró una correlación positiva moderada del 0,533 y refiere que el comportamiento de continuidad va a denotar la necesidad de seguir laborando en una organización para percibir un ingreso de índole monetario. Ello se fundamente en el costo-beneficio, donde el colaborador llega a evaluar las alternativas de trabajos disponibles en el mercado y lo que realmente llegaría costar en cambio de empleo que viene desarrollando, denominado costo de oportunidades, obligando a tomar la decisión de permanencia en la empresa actual, basando su lealtad a recompensas y beneficios. Así también, el otorgar al colaborador ambientes laborales adecuados, remuneraciones adecuadas, motivados y capacitados, logran que estos innoven en la organización que vienen laborando, generando que estos continúen y se fidelicen, generando el compromiso con la organización. Por su parte,

Guerrero (2023), cuyos resultados arrojaron una correlación positiva media de 0,696, donde hace referencia que el compromiso organizacional es visto como un elemento de índole psicológico que logra la unión de la organización y el colaborador, influenciando este en la toma de decisiones de este último en cuanto a la continuidad, caso contrario este optaría por la búsqueda de otras alternativas de trabajo con mayor estabilidad y continuidad.

Para la hipótesis específica 3, demostrar la relación que existe entre el salario emocional y compromiso normativo, donde se encontró que ambas se encuentran relacionadas, se halló que con un R de Pearson, se vio correlacionada de manera positiva y débil de 0,380, con una sig. de $0,000 < 0,05$ rechazando la H_0 y aprobándose definitivamente la hipótesis 3. A ello, León (2022), en cuya investigación evidenció una correlación media de 0,591 en cuanto a las variables en estudio y expone que es importante que se adopten medidas normativas y de valor por parte de la organización con la finalidad de lograr mejoras de la imagen organizacional para una buena convivencia laboral. Donde Guerrero (2023), hallando una correlación media de 0,650 e hizo hincapié a las obligaciones de tipo moral que se adquieren dentro de la organización, beneficios, para demostrar lealtad hacia la empresa. A ello, Montoya (2015), llegó a sostener que, esta dimensión se basa en la disposición que tenga el colaborador en mantenerse y ser parte de la organización teniendo en cuenta la gratitud, lealtad y retribución por lo brindado dentro de la entidad laboral. Finalmente, se expone que las organizaciones deben tomar en cuenta que el éxito de lograr la fidelización del colaborador no llegará a depender solamente de aspectos financieros, sino que también de las nuevas estrategias que se planteen las empresas para lograr atraer y mantener al talento humano, preocupándose por el salario emocional, además se debe establecer nuevas normas donde las remuneraciones sean resultado de méritos y estímulos emocionales implicando cambios significativos en el rendimiento de los colaboradores y asegurando resultados positivos para la empresa. Es así que este tipo de relación directa indica que al mejorar las acciones referidas al salario emocional, se fortalecerá el compromiso organizacional

V. CONCLUSIONES

1. El salario emocional está relacionada significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024, evidenciado en un análisis inferencial con un R de Pearson de 0,482, denotando que se vean relacionadas de manera positiva débil y una sig. de 0,000 demostrando que es menor al 0,05. Por ello, se llegó a rechazar H_0 y se aprueba la H_1 donde existe una relación entre dichas variables.
2. Se halló una relación positiva y débil entre el salario emocional y la dimensión compromiso afectivo al aplicar R de Pearson con el 0,484. Asimismo, la correlación es netamente débil y además se llega a demostrar una sig. $0,000 < 0,05$, la cual refleja el rechazo el H_0 y por ende la aprobación de la hipótesis específica 1, donde existe una relación entre ellas.
3. Existe una relación entre el salario emocional y compromiso de continuidad, es el objetivo específico 2, denotando un R de Pearson del 0,294, hallándose que se relacionan positiva y débil. Resaltando de esta manera una correlación débil con un sig. de $0,005 < 0,05$. Es así que, se rechazó el H_0 y se llega a aceptar la hipótesis referida de investigación
4. Además, se halló una relación entre la salario emocional y compromiso normativo, con un R de Pearson de 0,380, hallándose que se ven correlacionadas de manera positiva y débil, resultando además un Valor p de $0,000 < 0,05$. Con esto, se rechazó el H_0 y de esta manera se acepta la hipótesis 3.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que la organización analizada, llegue a implementar estrategias orientadas a fomentar una conexión emocional entre los colaboradores y la empresa, con esto permitirá alcanzar los objetivos en un entorno laboral positivo.
2. Promover la comunicación abierta y el Feedback, es decir reforzar los mecanismos de comunicación que permitan a los colaboradores compartir sus opiniones y recibir comentarios constructivos.
3. Evaluar y Medir el efecto de las estrategias que se vienen aplicando, definir indicadores precisos para medir el efecto de las estrategias en cuanto al salario emocional para llegar a fortalecer el compromiso de los colaboradores con la organización. Además de realizar análisis regulares para detectar posibles áreas de mejora y ajustar las prácticas conforme a los resultados obtenidos.
4. Involucrar a los colaboradores en la creación de estrategias, ya que su participación puede ofrecer perspectivas valiosas y mejorar la efectividad de las iniciativas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agreda, D. y Manosalva, J. (2020). Estrategias de salario emocional para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores en Edpyme Alternativa SA, Agencia Jayanca. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65340>
- Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Arango, L., & Arias, J. (2018). Salary model for the loyalty of employees in the search for a competitive organization. *Revista Espacios*, 6. <http://ww.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p08.pdf>
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México RAM*, 63(2), 201-206. www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf
- Alvis J. (2023). Relación del salario emocional en el compromiso organizacional del personal de las universidades de la región Arequipa, 2021. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/e6679b14-c0b2-4638-8b84-db762435e414>
- Berry, L., Hensel, J & Burke, M. (1976). Improving retailer capability for effective consumerism response. *Journal of retailing*, 52(3), 3-14.
- Brizuela-Gutiérrez, T. (2019). Professional development: an effective tool for the comprehensive growth of professionals in English at UNED. *Revista Espiga*, 18(37), 99-110. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/espiga/article/view/2437>
- Carpio, D., Moreno, A. & Ornelas, M. (2023). El efecto del salario emocional en el compromiso organizacional y el rendimiento de los empleados de industria maquiladora: un estudio en ciudad Juárez, México. https://www.researchgate.net/publication/376989802_EL_EFECTO_DEL_SALAR

IO_EMOCIONAL_EN_EL_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL_Y_EL_REN-
DIMIENTO_DE_LOS_EMPLEADOS_DE_INDUSTRIA_MAQUILADORA_UN
ESTUDIO_EN_CIUDAD_JUAREZ_MEXICO

De los Ángeles, G (2019). La flexibilidad laboral. *Revista electrónica ISSN: 1390-938x N 20: Revista electrónica ISSN, 1390, 938x*. <https://yura.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2019/10/20.3-La-Flexibilidad-laboral-1.pdf>

Diario Perú 21, (2023). Cómo evitar la pérdida de dinero en recursos por la rotación de personal. <https://peru21.pe/cheka/empresas-rotacion-personal-como-evitar-la-perdida-de-dinero-en-recursos-por-la-rotacion-de-personal-noticia/>

Echeverri, Y., Mesa, J & Betancur, J. (2020). The organization of knowledge in the company and the contribution of learning patterns in the configuration of humanized management. *Revista Espacios ISSN, 798(1), 1-15*. <http://ww.revistaespacios.com/a20v41n29/a20v41n29p27.pdf>

Elizundia, M. (2021). El barómetro del salario emocional. Redefiniendo la forma en que pensamos sobre el trabajo. <https://emotional-salary.com/es/>

González, C., & Olvera, M. (2021). Generational Diversity on the Organizational Commitment of the Educational Staff of an HEI. *Conciencia Tecnológica, (62), 6*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8574630>

Guerrero, C. (2023). Relación entre salario emocional y compromiso organizacional en asesores de la zona 2 en una institución financiera. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/6239>

Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S & Méndez, L (2018). Reasons and factors involved in the organizational commitment. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8(16), 820-846*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2007-74672018000100820

Hernández-Sampieri, R., y Torres, C. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4).

México ED. F DF: McGraw-Hill Interamericana.

<http://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>

Intriago, J. & Zambrano, M. (2023). Analysis of the emotional salary and its impact on the performance of human talent in the public institutions of Portoviejo, Ecuador. *Revista Espacios*, 43(03), 59-75. <https://revistaespacios.com/a23v44n03/a23v44n03p05.pdf>

Leiva, L. (2021). El salario emocional y el compromiso organizacional de los colaboradores de una tienda por departamentos, Trujillo, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69562>

León, K. (2022). Salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108465>

Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 38(128), 78-86. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/17249>

Martínez, J. & Montañez, H. (2022). Salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante Tokio Trujillo, 2021. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8712>

Martínez, A., Vega, N., Pintado, N., & Guzmán, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

Meyer, J & Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. Sage Publications. https://www.researchgate.net/profile/Amer-Al-Atwi/post/How_can_I_split_my_organisational_commitment_questionnaire_in_this_dimension/attachment/59d62d07c49f478072e9e4d9/AS%3A273553625157648%401442231674874/download/Meyer+and+Allen%2C+2004.pdf

Montoya, E. (2015). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y

Allen en trabajadores de un contact center.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/581494>

MTPE (2020) Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Información del mercado laboral en el Perú. <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/estadisticas-de-empleo/>

Morales, J., Lozano, X., Rincón, F., & Bocanegra, N. (2023). The impact of emotional salary, productivity and permanence in women aged 20-29 in Saltillo, Coahuila, México. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(3), 200-218. <http://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1072>

OIT (2023). Organización Internacional del Trabajo. Panorama Laboral de América Latina y el Caribe al 2023. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_906185/lang--es/index.htm

The Global Talent Trends (2018). Unlocking growth in the human age. https://www.fsgplus.com/fsgplus/news/hr_insight/201805/P020180515513270762947.pdf

Saldaña, C. (2018). Criterios de confort ambiental y su incidencia en la optimización del espacio público recreativo de la urbanización California, distrito Víctor Larco, Trujillo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11780>

Salvador, J., Torrens, M., Vega, V., & Noroña, D. (2021). Design and validation of an instrument for the insertion of emotional salary in the face of COVID-19. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21)41-52. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182021000100041

Salvador, J., Torrens, M., Vega, V., & Noroña, D. (2021). Design and validation of an instrument for the insertion of emotional salary in the face of COVID-19. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182021000100041

Sánchez, L., & Salcedo, L. (2022) The management of human talent: a catalytic element for success in current organizations abstract. *Revista Dialogus*, (9), 67-85.
<https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/dialogus/article/view/731>

Zapata V. (2019). Los beneficios del salario emocional para la organización y los trabajadores. Trabajo de suficiencia profesional-Universidad de Lima.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8479/Zapata_Pflucker_Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: Salario emocional de los colaboradores de la empresa de transportes “El Dorado SAC”

INSTRUCCIONES: Estimados colaboradores, solicitamos su colaboración respondiendo las preguntas con sinceridad. Este cuestionario es anónimo, por favor marque (X) la alternativa que considere en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ITEM	VARIABLE: SALARIO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	Dimensión 1: Ambiente	1 N	2 CN	3 AV	4 CS	5 S
1	¿Te sientes alegre en formar parte de esta empresa?					
2	¿Cuándo despiertas, sientes agrado por la idea de ir a tu centro laboral y reunirte con tus compañeros?					
3	¿Cuándo un compañero tiene un problema familiar, tus superiores brindan apoyo y se solidarizan?					
4	¿Los jefes o directivos tienen por costumbre saludar al personal?					
5	¿La empresa le brinda capacitaciones que posteriormente las aplicas en tu trabajo o en lo personal?					
6	¿Has desarrollado amistad con los compañeros de trabajo?					
	Dimensión 2: Desarrollo profesional					
7	¿Reconocen con gestos, frases o felicitaciones al cumplir a cabalidad tareas especiales?					
8	¿Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que la empresa debe cumplir?					
9	¿Si llegaras a presentar tu renuncia, crees que te pedirían que te quedes?					
10	¿Le brindan capacitaciones de acuerdo a sus necesidades laborales?					
11	¿Existen posibilidades de ascenso en la empresa?					
12	¿Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores?					
	Dimensión 3: Flexibilidad					
13	¿Se puede pedir permisos para realizar trámites bancarios, legales o personales?					
14	¿Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o llamen de tu trabajo ?					
15	¿Tiene oportunidad de poder alimentarte durante tu jornada de trabajo?					
16	¿Desarrollan actividades deportivas o recreativas con todo el personal de la empresa?					
17	¿Cuentas con espacios para compartir un café o una broma con tus compañeros del trabajo?					
18	¿Te brindan alguna flexibilidad en tus horarios si se presentara una emergencia o por estudios?					

CUESTIONARIO: Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes “El Dorado SAC”

INSTRUCCIONES: Estimados colaboradores, solicitamos su colaboración respondiendo las preguntas con sinceridad. Este cuestionario es anónimo, por favor marque (X) la alternativa que considere en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

Totalmente en desacuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Me es indiferente (MEI)	De acuerdo (DA)	Totalmente de Acuerdo (TDA)
1	2	3	4	5

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ITEM	Dimensión 1: Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
		TED	ED	MEI	DA	TDA
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta empresa.					
2	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
3	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
4	Realmente percibo como si los problemas de esta organización fueran mi propios problemas.					
5	Llego a disfrutar al hablar de la empresa con gente que no labora en ella.					
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.					
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad					
7	Una de las principales razones para seguir laborando en esta organización es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
8	Creo que tengo pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para tener la posibilidad de dejar esta empresa.					
9	Unos de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir otro con los mismos beneficios.					
10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar la empresa, inclusive si quisiera hacerlo.					
11	Actualmente trabajo en la empresa más por gusto que por necesidad.					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la empresa.					
	Dimensión 3: Compromiso normativo					
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta empresa es porque tengo y siento la obligación moral de permanecer en ella.					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora la empresa.					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora la empresa, considerando todo lo que me ha dado.					
16	Ahora mismo no abandonaría la empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
17	Esta empresa se merece mi lealtad.					
18	Creo que debo mucho a esta empresa.					

Muchas gracias por su apoyo.

ANEXO 2: Ficha técnica

CUESTIONARIO SOBRE SALARIO EMOCIONAL

Nombre original del instrumento:	Cuestionario sobre el salario
Autor y año:	Original: Salvador et al. (2021) Adaptación:
Objetivo del instrumento:	Medir la variable salario emocional en los colaboradores de la empresa de transportes El Dorado.
Usuarios:	90 colaboradores de la empresa transportes.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Para la prueba piloto, se aplicó mediante una encuesta virtual usando el formulario google forms
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Se validó por 3 expertos detallados a continuación: -Aguilar Chamochumbi Fiama -Máster MBA -Jara Miranda Robert - Doctor en Administración -Esteves Cárdenas Verónica- Maestra en ciencias económicas mención : Auditoría
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Resultados de Alfa de Cronbach fue de: Salario Emocional: 0,915 Muy alta confiabilidad

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre original del instrumento:	Cuestionario sobre compromiso organizacional
Autor y año:	Original: Allen & Meyer (1991) Boston
	Adaptación: Neyra et al. (2020) Perú
Objetivo del instrumento:	Medir la variable compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa de transportes El Dorado.
Usuarios:	90 colaboradores de la empresa transportes.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Para la prueba piloto, se aplicó mediante una encuesta virtual usando el formulario google forms
Validez:	Se validó por 3 expertos detallados a continuación: -Aguilar Chamochumbi Fiama -Máster MBA -Jara Miranda Robert - Doctor en Administración -Esteves Cárdenas Verónica- Maestra en ciencias económicas mención : auditoría
Confiabilidad:	Resultados de Alfa de Cronbach fue de: Compromiso organizacional: 0,886 Muy alta confiabilidad.

ANEXO 3: Operacionalización de la variable

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Instrumento	ESCALA
V1 SALARIO EMOCIONAL	Es un instrumento facilitador para la condición entre la vida laboral y personal del colaborador, es decir, son esas razones no monetarias que logran que el colaborador desarrolle sus actividades laborales con contenido y se sienta comprometido con la organización. (Salvador et al., 2021)	Para la variable salario emocional y poder obtener información y posterior procesamiento, se tendrá en cuenta las dimensiones: Ambiente, desarrollo profesional y flexibilidad, aplicando un cuestionario. Percepciones de los colaboradores de la empresa de transportes sobre la variable al dar respuesta al cuestionario.	Ambiente	-Criterios de confort. -Condiciones gratificantes.	1,2,3 4,5,6	Cuestionario Escala Likert de 18 reactivos. Niveles: Alto, regular y bajo	Ordinal Escala de Likert 5) Siempre 4) Casi siempre 3) A veces 2) Casi nunca 1) Nunca
			Desarrollo profesional	-Preocupación por el colaborador. -Capacitaciones	7,8,9 10,11,12		
			Flexibilidad	-Licencias -Flexibilización	13,14,15 16,17,18		
V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Es uno de los indicadores que utiliza Recursos Humanos para analizar la lealtad y vinculación de los colaboradores con la organización. (Alarcón, 2020)	Compromiso organizacional y obtener la información se aplicará un cuestionario, teniendo en cuenta las dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo,. Se tomará las percepciones de los colaboradores de la empresa de transportes sobre la variable mediante el cuestionario.	Compromiso afectivo	-Identificación -Felicidad	19,20,21 22,23,24	Cuestionario Escala Likert de 18 reactivos. Niveles: Alto, regular y bajo	Ordinal Escala de Likert 5) Totalmente de acuerdo 4) De acuerdo 3) Me es indiferente 2) En desacuerdo 1) Totalmente en desacuerdo
			Compromiso de continuidad	-Permanencia -Seguridad -Estabilidad	25,26, 27,28 29,30		
			Compromiso normativo	-Lealtad -Obligación	31,32,33 34,35,36		

ANEXO 4: Carta de presentación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 18 de Marzo de 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 0423-2024/UCT-EPG-D

José Gabriel Alamo Castillo

GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE EL DORADO SAC -
TRUJILLO


De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle a **Diana Doris Grados Navis**, identificado (a) con DNI N° **18138103**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO 2024**.

Le presento al estudiante mencionado para llevar a cabo la investigación con el objetivo de facilitar la aplicación del instrumento en su organización.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.




Dr. Jorge Brenes Exebio
Director (e) de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DISTRIBUCIÓN
Intervenido, archivo EPG

ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la empresa para el recojo de datos



AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo **JOSE GABRIEL ALAMO CASTILLO**,
identificado con DNI 18140080, en mi calidad de GERENTE GENERAL
de la EMPRESA DE TRANSPORTE EL DORADO SAC - TRUJILLO
con R.U.C N° 20132670146 ubicada en la ciudad de TRUJILLO.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /la/s Sr(a/es) **DIANA GRADOS NAVIS**

Identificado(s) con DNI N° 18138103 del Programa de Maestría en GESTION DEL TALENTO HUMANO, para que utilice la siguiente información de la empresa:
La información que brindaran los trabajadores de la empresa.

con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, o

Mencionar el nombre de la empresa.

EMPRESA DE TRANSPORTES
EL DORADO S.A.C.

Jose Gabriel Alamo Castillo
GERENTE GENERAL

Firma

JOSE GABRIEL ALAMO CASTILLO

DNI:18140080 CEL:949652764

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DIANA GRADOS NAVIS

DNI: 18138103

ANEXO 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Diana Grados Navis; tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO 2024.**

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicitamos FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: *VERONICA PINTADO PORTOS.*

FIRMA:  *4475 2073*



Fecha: *18* / *06* / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Diana Grados Navis; tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO 2024.**

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicitamos FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: *RODRIGO EDUARDO MONTEZ*

FIRMA:  *000 41478112*

Fecha: *18*.....*1*.....*06*...../2024



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Diana Grados Navis; tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO 2024.**

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicitamos FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: *Maria del Socorro Diaz Espinoza*
EMI 03647304

FIRMA:



Fecha: *18* / *01* / *2024*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Diana Grados Navis; tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO 2024.**

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicitamos FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Jho Shavero Sacha

FIRMA:

[Handwritten signature]
02988667



Fecha:/2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Diana Grados Navis; tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO 2024.**


Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicitamos FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Diana Grados Navis

FIRMA:

Diana Grados Navis 02871609 

Fecha: *18.1.06*.....2024

ANEXO 7: Matriz de consistencia

Título: Salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024.

Autora: Diana Doris Grados Navis

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<p>Problema General ¿Cómo se relaciona el salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el salario emocional y compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el salario emocional y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el salario emocional y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024.</p> <p>Objetivos específicos Analizar la relación que existe entre el salario emocional y compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024.</p> <p>Analizar la relación que existe entre el salario emocional y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024.</p> <p>Analizar la relación que existe entre el salario emocional y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024.</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación entre el salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas Existe una relación entre el salario emocional y compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024.</p> <p>Existe una relación entre el salario emocional y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024.</p> <p>Existe una relación entre el salario emocional y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa de transportes de Trujillo, 2024.</p>	Variable 1: Salario emocional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Ambiente	-Criterios de confort -Condiciones gratificantes	18 ítems	Ordinal: (Cuantitativa) Tipo de escala: Likert 6) Siempre 5)Casi siempre 4)Frecuentemente 3)Algunas veces 2) Casi nunca 1) Nunca Instrumento: Cuestionario	Bajo Medio Alto
			Desarrollo profesional	-Preocupación por el colaborador -Capacitaciones			
			Flexibilidad	-Licencias Flexibilización			
			Variable 2: Compromiso organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Compromiso afectivo	-Identificación -Felicidad	18 ítems	Ordinal: (Cuantitativa) Tipo de escala: Likert 7) Totalmente de acuerdo 6)De acuerdo 5)Levemente de acuerdo 4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3) Levente de acuerdo 2)En desacuerdo 1) En desacuerdo Instrumento: Cuestionario	Bajo Medio Alto
			Compromiso de continuidad	-Permanencia -Seguridad -Estabilidad			
			Compromiso normativo	-Lealtad Obligación			

ANEXO 8: Validez del instrumento



Anexo 4: Validación de expertos-EXPERTO 1

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. AGUILAR CHAMOCHUMBI FIAMA CAROLINA
- 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO SOBRE SALARIO EMOCIONAL
- 1.4 Autor del instrumento: Diana Doris Grados Navis
- 1.5 Título de la Investigación: SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO, 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		X		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		X		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																X				
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable a ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Lugar y Fecha: Trujillo, 21 de marzo del 2024

DNI: 73370023 - Teléfono: 947260706

Trujillo, 21 de marzo del 2024

Estimado Validador:

MG. AGUILAR CHAMOCHUMBI FIAMA CAROLINA

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: SALARIO EMOCIONAL, diseñado por el: Bach. Diana Doris Grados Navis, cuyo propósito es recoger información de los trabajadores de la empresa de transportes El Dorado SAC, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO, 2024. tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo con el criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Diana Grados Navis
DNI: 18138103

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04	X					
05		X				
06		X				
07	X					
08	X					
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13	X					
14		X				
15	X					
16	X					
17		X				
18	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: MG. AGUILAR CHAMOCHUMBI FIAMA CAROLINA
COLEGIATURA: 24634
DNI: 73370023


Firma
Fecha: 21 / 03 / 2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

- 1.6 Apellidos y nombres del informante: MG. AGUILAR CHAMOCHUMBI FIAMA CAROLINA
 1.7 Institución donde labora: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
 1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
 1.9 Autor del instrumento: Diana Doris Grados Navis
 1.10 Título de la Investigación: SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO, 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.														X							
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.														X							
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica														X							
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															X						
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X					
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																X					
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos															X						
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																X					
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Favorable a ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: TRUJILLO, 21 DE MAARZO DEL 2024



 DNI: 73370023- Teléfono: 947260706

Trujillo, 21 de marzo del 2024

Estimado Validador:

MG. AGUILAR CHAMOCHUMBI FIAMA CAROLINA

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: COMPROMISO ORGANIZACIONAL, diseñado por el: Bach. Diana Doris Grados Navis, cuyo propósito es recoger información de los colaboradores de la empresa de transportes El Dorado SAC, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO, 2024. tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo con el criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Diana Grados Navis
DNI: 18138103

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

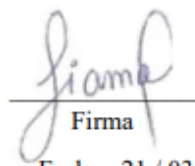
Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04	X					
05		X				
06	X					
07	X					
08	X					
09		X				
10	X					
11		X				
12	X					
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17	X					
18	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: MG. AGUILAR CHAMOCHUMBI FIAMA
COLEGIATURA: 24634
DNI: 73370023



Firma

Fecha: 21 / 03 / 2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS 2 DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

- 1.11 Apellidos y nombres del informante: Dr. JARA MIRANDA ROBERT ALEXANDER
- 1.12 Institución donde labora: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
- 1.13 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO SOBRE SALARIO EMOCIONAL
- 1.14 Autor del instrumento: Diana Doris Grados Navis
- 1.15 Título de la Investigación: SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO, 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		05	06-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: Trujillo, 21 de marzo del 2024



 DNI: 42312593 - Teléfono: 947995565

Trujillo, 21 de marzo del 2024

Estimado Validador:

Dr. JARA MIRANDA ROBERT ALEXANDER

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: SALARIO EMOCIONAL, diseñado por el: Bach. Diana Doris Grados Navis, cuyo propósito es recoger información de los colaboradores de la empresa de transportes El Dorado SAC, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO, 2024. tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo con el criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Diana Grados Navis
DNI: 18138103

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01				✓		
02				✓		
03				✓		
04				✓		
05				✓		
06				✓		
07				✓		
08				✓		
09				✓		
10				✓		
11				✓		
12				✓		
13				✓		
14				✓		
15				✓		
16				✓		
17				✓		
18				✓		

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. JARA MIRANDA ROBERT ALEXANDER
COLEGIATURA:
DNI: 42312593



Firma

Fecha: 21 / 03 / 2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.16 Apellidos y nombres del informante: MG. JARA MIRANDA ROBERT ALEXANDER
- 1.17 Institución donde labora: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
- 1.18 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
- 1.19 Autor del instrumento: Diana Doris Grados Navis
- 1.20 Título de la Investigación: SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO, 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		05	06	11	16	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: TRUJILLO, 21 DE MARZO DEL 2024



DNI: 42312593 - Teléfono: 947995565

Trujillo, 21 de marzo del 2024

Estimado Validador:

Dr. JARA MIRANDA ROBERT ALEXANDER

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: COMPROMISO ORGANIZACIONAL, diseñado por el: Bach. Diana Doris Grados Navis, cuyo propósito es recoger información de los colaboradores de la empresa de transportes El Dorado SAC, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO, 2024. tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo con el criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Diana Grados Navis
DNI: 18138103

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01				✓		
02				✓		
03				✓		
04				✓		
05				✓		
06				✓		
07				✓		
08				✓		
09				✓		
10				✓		
11				✓		
12				✓		
13				✓		
14				✓		
15				✓		
16				✓		
17				✓		
18				✓		

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. JARA MIRANDA ROBERT ALEXANDER
COLEGIATURA:
DNI: 42312593



Firma

Fecha: 21 / 03 / 2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS 3 DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.21 Apellidos y nombres del informante: MG ESTEVES CARDENAS VERONICA
- 1.22 Institución donde labora: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
- 1.23 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO SOBRE SALARIO EMOCIONAL
- 1.24 Autor del instrumento: Diana Doris Grados Navis
- 1.25 Título de la Investigación: SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO, 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA						
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100			
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					x		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																						x	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																						x	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																						x	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																						x	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																						x	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																						x	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																						x	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																						x	
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																						x	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: Trujillo, 21 de marzo del 2024



..... DNI: 71231833 - Teléfono: 991498252

Trujillo, 21 de marzo del 2024

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

MG. ESTEVES CARDENAS VERONICA

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: SALARIO EMOCIONAL, diseñado por el: Bach. Diana Doris Grados Navis, cuyo propósito es recoger información relacionada con la rotación de personal de los trabajadores en la de los colaboradores de la empresa de transportes El Dorado SAC, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO, 2024. tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo con el criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Diana Grados Navis
DNI: 18138103

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01				✓		
02				✓		
03				✓		
04				✓		
05				✓		
06				✓		
07				✓		
08				✓		
09				✓		
10				✓		
11				✓		
12				✓		
13				✓		
14				✓		
15				✓		
16				✓		
17				✓		
18				✓		

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: MG. ESTEVES CARDENAS VERONICA
COLEGIATURA:
DNI: 71231923



Firma

Fecha: 21 / 03 / 2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.26 Apellidos y nombres del informante: MG ESTEVES CARDENAS VERONICA
- 1.27 Institución donde labora: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
- 1.28 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
- 1.29 Autor del instrumento: Diana Doris Grados Navis
- 1.30 Título de la Investigación: SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO, 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					x
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					x
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					x
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					x
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: TRUJILLO, 21 DE MARZO DEL 2024



DNI: 71231923 - Teléfono: 991498252

Trujillo, 21 de marzo del 2024

Estimado Validador:

MG. ESTEVES CARDENAS VERONICA

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: COMPROMISO ORGANIZACIONAL, diseñado por el: Bach. Diana Doris Grados Navis, cuyo propósito es recoger información de los colaboradores de la empresa de transportes El Dorado SAC, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO, 2024. tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo con el criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Diana Grados Navis
DNI: 18138103

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO
 SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01				✓		
02				✓		
03				✓		
04				✓		
05				✓		
06				✓		
07				✓		
08				✓		
09				✓		
10				✓		
11				✓		
12				✓		
13				✓		
14				✓		
15				✓		
16				✓		
17				✓		
18				✓		

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: MG. ESTEVES CARDENAS VERONICA
COLEGIATURA:
DNI: 71231923



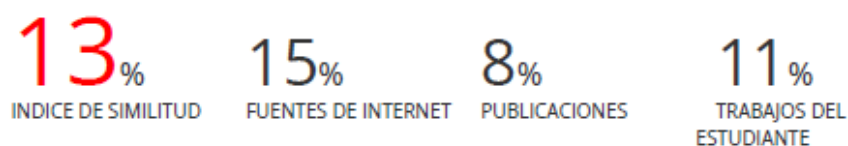
Firma

Fecha: 21 / 03 / 2024

ANEXO 9: Reporte Turnitin

SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE TRUJILLO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	dspace.bibliolatio.com Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Activo