

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



**Relación entre la dignidad en el trabajo y compromiso laboral en
trabajadores administrativos de empresas importadoras en Lima**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS OTORGADO
POR LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

QUE PRESENTA:

Lourdes Paola, Zegarra Olivares

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS OTORGADO
POR LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

QUE PRESENTA:

Elvis Manuel, Chate Mariano

Eddi Marcel, Siccha Rosas

Héctor Eduardo Martín, Torres Flores

ASESOR

Daniel Eduardo Guevara Sánchez


Surco, noviembre, 2024

Declaración Jurada de Autenticidad

Yo, **Daniel Eduardo Guevara Sanchez**, docente del Departamento Académico de Posgrado en Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor de la tesis, **Relación entre la dignidad en el trabajo y compromiso laboral en trabajadores administrativos de empresas importadoras en Lima** de los autores, Elvis Manuel Chate Mariano, Eddi Marcel Siccha Rosas, Héctor Eduardo Martín Torres Flores, y Lourdes Paola Zegarra Olivares, dejo constancia de lo siguiente:

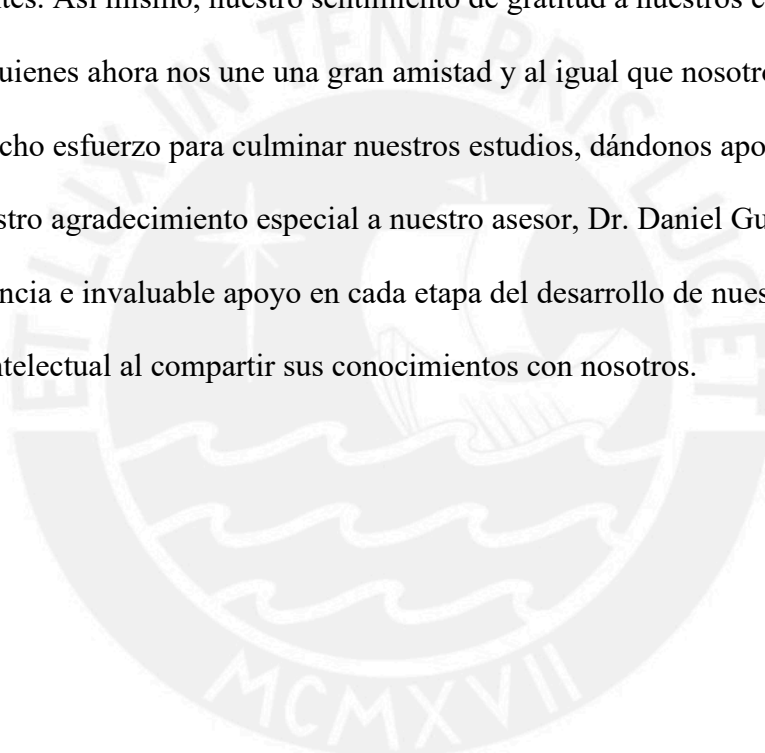
- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de **14%**. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el **05/12/2024**.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, **05 de Diciembre del 2024**

Apellidos y nombres del asesor: Guevara Sanchez, Daniel Eduardo	
DNI: 09412483	Firma
ORCID: 0000-0002-6374-8062	 Profesor Daniel Guevara Sánchez

Agradecimientos

Estamos muy agradecidos con todos los docentes de la Maestría en Administración Estratégica de Empresas que nos acompañaron a lo largo de estos años y compartieron sus conocimientos y sabiduría, buscando siempre motivarnos el amor por el conocimiento y la investigación, lo que contribuye a que seamos profesionales competentes y ampliemos nuestros horizontes. Así mismo, nuestro sentimiento de gratitud a nuestros compañeros del programa, con quienes ahora nos une una gran amistad y al igual que nosotros supimos salir adelante con mucho esfuerzo para culminar nuestros estudios, dándonos apoyo siempre. Finalmente, nuestro agradecimiento especial a nuestro asesor, Dr. Daniel Guevara, por su paciencia, tolerancia e invaluable apoyo en cada etapa del desarrollo de nuestra investigación, y su humildad intelectual al compartir sus conocimientos con nosotros.



Dedicatorias

Dedico el presente trabajo a mis padres, esposa e hijos, quienes con su constante apoyo me motivaron a esforzarme cada día para concretar este sueño.

Elvis Manuel Chate Mariano

Dedico el presente trabajo a Dios, mis padres, mi amada esposa y adorados hijo e hija, por el ser el motor de mi vida, todo lo hago por ellos.

Eddi Marcel Siccha Rosas

Dedico el presente trabajo a mis padres, mis hijos y mis hermanos, por su apoyo incondicional y comprensión, y a mis amigos de mi grupo de tesis, con quienes tuve la suerte de integrar el Grupo 2.

Héctor Eduardo Martín Torres Flores

Dedico el presente trabajo a Dios, mis padres, mi amado esposo y mis hijos, quienes son el motivo de mi vida.

Lourdes Paola Zegarra Olivares

Resumen Ejecutivo

El compromiso laboral y la dignidad en el lugar de trabajo han suscitado una creciente discusión tanto en la comunidad académica como empresarial en el contexto laboral actual. El respeto y el reconocimiento de los empleados en el trabajo, así como los entornos que apoyan el crecimiento personal, son ejemplos de dignidad en el lugar de trabajo. Por otro lado, el nivel de implicación y lealtad que tienen los empleados por su trabajo y por la empresa en su conjunto está relacionado con su nivel de compromiso laboral.

De manera que el estudio actual afirmó como su propósito la determinación de la relación compartida entre la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral. Con el objeto de cumplir tal fin se definió un estudio cuantitativo de nivel relacional que no requirió experimentación, además de que las variables se midieron con un corte transeccional. En su muestra fueron considerados 557 trabajadores administrativos de tres empresas importadoras de Lima. A dichos participantes se les administró dos cuestionarios, el *Workplace Dignity Scale (WDS)* y la Escala de Compromiso Laboral (ESCOLA).

Los resultados demostraron que la dignidad en el trabajo se encontró con un nivel alto según la opinión del 67.0 por ciento de trabajadores. El compromiso laboral se encontró en el nivel alto para el 95.3 por ciento de los trabajadores. Se concluyó que las variables guardan un vínculo significativo y positivo ($p\text{-valor}=0.000$; $r=0.509$).

Abstract

Workplace commitment and dignity have sparked a growing discussion in both the academic and business communities in the current work environment. Respect and recognition of employees at work, as well as environments that support personal growth, are examples of workplace dignity. On the other hand, the level of involvement and loyalty that employees have towards their work and the company as a whole is related to their level of work commitment.

Therefore, the current study aimed to determine the shared relationship between workplace dignity and work commitment. In order to fulfill this purpose, a quantitative study at the relational level was defined, which did not require experimentation, and the variables were measured with a cross-sectional approach. The sample consisted of 557 administrative workers from three importing companies in Lima. These participants were administered two questionnaires, the Workplace Dignity Scale (WDS) and the Employee Commitment Scale (ESCOLA).

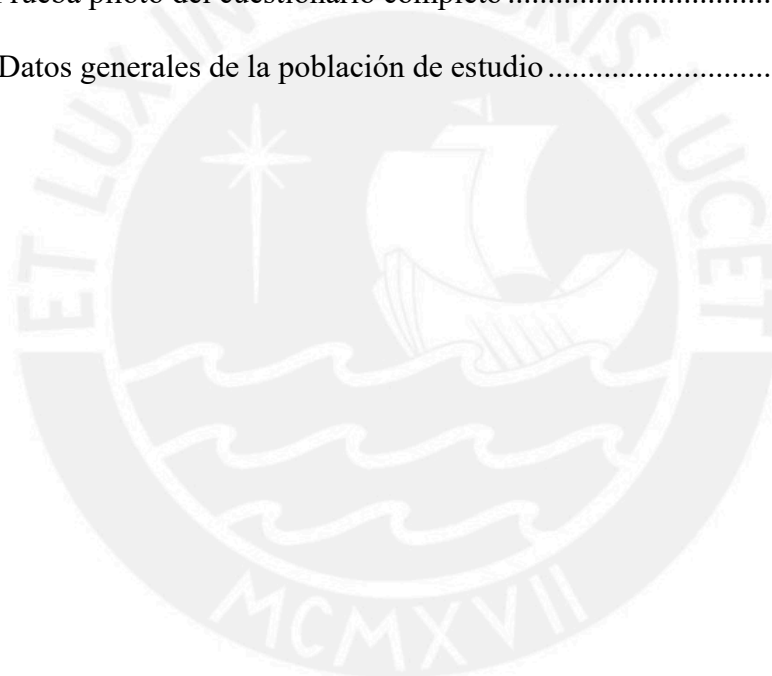
The results demonstrated that workplace dignity was found to be at a high level according to the opinion of 67.0 percent of workers. Work commitment was found to be at a high level for 95.3 percent of the workers. It was concluded that the variables have a significant and positive relationship ($p\text{-value}=0.000$; $r=0.509$).

Tabla de Contenidos

Tabla de Contenidos	vii
Lista de tablas	x
Lista de Figuras	xi
Capítulo I: Introducción	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Problema de investigación	4
1.3. Propósito de la Investigación	5
1.4. Justificación de la Investigación	5
1.5. Marco conceptual	6
1.6. Preguntas de la Investigación	7
1.7. Definición de Términos del Estudio	8
1.8. Limitaciones	8
1.9. Delimitaciones	8
1.10. Resumen del Capítulo	9
Capítulo II: Revisión de la Literatura	10
2.1. Revisión de los estudios relacionados con el problema de investigación y con el tema o fenómeno bajo estudio	10
2.2. La revisión de literatura	17
2.2.1. Dignidad en el trabajo	20
2.2.2. Compromiso laboral	27
2.3. Conclusiones del capítulo	35
2.4. Resumen del Capítulo	35
Capítulo III: Metodología	36
3.1. Diseño de la Investigación	36

3.2. Consentimiento Informado	37
3.3. Participantes de la Investigación.....	37
3.4. Confidencialidad	38
3.5. Instrumentos de medición o métodos para recopilar datos.....	39
3.6. Análisis estadísticos	40
3.7. Análisis e Interpretación de Datos	40
3.8. Validez y Confiabilidad	41
3.9. Resumen del Capítulo	43
Capítulo IV: Presentación y Análisis de Resultados.....	44
4.1. Análisis inferencial en relación al problema general: relación entre la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral	44
4.2. Análisis descriptivo en relación al primer problema específico: Dignidad laboral	45
4.3. Análisis descriptivo en relación al segundo problema específico: Compromiso laboral	49
4.4. Resumen del capítulo.....	52
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	57
5.1. Conclusiones.....	57
5.2. Recomendaciones	58
5.2.1. Recomendaciones prácticas	58
5.2.2. Recomendaciones teóricas	59
5.3. Contribuciones de la investigación	59
5.3.1. Contribuciones teóricas.....	59
5.3.2. Contribuciones prácticas.....	60
5.4. Recomendaciones para futuras investigaciones.....	60
5.5. Plan de mejora.....	61

5.5. Resumen del Capítulo	71
Referencias.....	73
Apéndices.....	86
Apéndice A: Lista de Autores Consultados	86
Apéndice B: Consentimiento Informado	91
Apéndice C: Matriz de consistencia	94
Apéndice D: Instrumentos de recolección	96
Apéndice E: Base de datos.....	99
Apéndice F: Prueba piloto del cuestionario completo	123
Apéndice G: Datos generales de la población de estudio	124



Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Población</i>	37
Tabla 2 <i>Comparación de confiabilidades de la Escala de Dignidad en el Trabajo</i>	41
Tabla 3 <i>Comparación de confiabilidades de la Escala de Compromiso laboral</i>	42
Tabla 4 <i>Resumen estadístico de la dignidad en el trabajo</i>	45
Tabla 5 <i>Diagnóstico de la dignidad en el trabajo</i>	46
Tabla 6 <i>Resultados de análisis bivariado entre variables demográficas y la dignidad en el trabajo</i>	46
Tabla 7 <i>Análisis bivariado de las variables demográficas con la dignidad en el trabajo</i>	47
Tabla 8 <i>Resumen estadístico del compromiso laboral</i>	49
Tabla 9 <i>Diagnóstico del compromiso laboral</i>	50
Tabla 10 <i>Resultados de análisis bivariado entre variables demográficas y el compromiso laboral</i>	50
Tabla 11 <i>Análisis bivariado de las variables demográficas con el compromiso laboral</i>	51
Tabla 12 <i>Resumen de resultados por objetivo</i>	55
Tabla 13 <i>Plan de mejora en la dignidad en el trabajo- interacción respetuosa</i>	64
Tabla 14 <i>Plan de mejora en la dignidad en el trabajo- contribución de competencias</i>	65
Tabla 15 <i>Plan de mejora en la dignidad en el trabajo- igualdad</i>	66
Tabla 16 <i>Plan de mejora en la dignidad en el trabajo- valor inherente</i>	67
Tabla 17 <i>Plan de mejora en la dignidad en el trabajo- dignidad general</i>	68
Tabla 18 <i>Plan de mejora en la dignidad en el trabajo- indignidad</i>	69
Tabla 19 <i>Desembolso estimado</i>	70

Lista de Figuras

Figura 1 *Mapa de la literatura*.....19

Figura 2 *Gráfica de dispersión de la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral*44



Capítulo I: Introducción

En el presente capítulo, se realizó una breve exposición de la situación en la que se encuentran los estudios dentro de la línea de investigación tanto a nivel internacional como nacional. Los antecedentes, donde de igual manera se presenta las teorías utilizadas para cada investigación y que dieron paso a que se pueda realizar el correcto establecimiento del problema central de la investigación. En función a ello es que se planteó el propósito del estudio, al cual le sigue la respectiva justificación de la pertinencia del estudio. Tras lo expuesto, se plantea el marco conceptual, el cual contiene los constructos teóricos de los temas que fueron analizados en la investigación; esto da lugar a la determinación de las preguntas de investigación, sobre las cuales se desarrolla el análisis concreto. De manera subsecuente, se realizó la definición operacional de las variables para, finalmente, esclarecer las limitaciones y delimitaciones que se hallaron al realizar la investigación.

1.1. Antecedentes

En el ámbito de la administración de empresas, particularmente en la gestión del talento humano, el compromiso laboral y la dignidad en el trabajo son aspectos que se encuentran presentes siempre. El compromiso laboral, según la investigación de Meyer et al. (1993), es un factor clave que influye en el éxito de las metas de la organización. Esto se debe a que refleja el apego emocional, la identificación y la participación activa de los empleados en la empresa. Los resultados demuestran que aquellos trabajadores que se sienten parte de la organización son más efectivos para alcanzar los objetivos establecidos; en términos laborales, el trabajador que se siente parte de la organización tiene un desempeño más eficiente. La revisión de Cohen (2007), por otro lado, señala ciertas deficiencias en la propuesta antes mencionada; a su vez, indica que el compromiso laboral debe ser analizado en función a dos momentos clave del trabajador y su integración en la empresa, esto son: la actitud al ingresar a la organización y su deseo de permanecer una vez instalado.

Por otro lado, de acuerdo con la teoría propuesta por Tajfel & Turner (2004), la pertenencia a un colectivo incidiría directamente en el autoconcepto y la autoestima de los individuos. La identificación con un grupo influye, pues, en las dinámicas sociales que se efectúan ya no de manera individual sino intergrupal. Asimismo, de acuerdo con el modelo expuesto por Tiwari & Sharma (2019), la relación afectiva del empleado con el grupo conformado por la organización se materializa en el comportamiento que estos tienen y en el desarrollo del trabajo que se plantea en una determinada dirección; esta identificación se corresponde con la dignidad en el trabajo, la cual tiene una alta incidencia sobre el compromiso, la continuidad y la satisfacción de los trabajadores.

La dignidad en el trabajo, aunque se haya identificado como elemento sustancial para el mayor rendimiento de las empresas, no ha sido implementado como eje en las condiciones laborales. Así, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020) ha identificado que el 61% de empleados a nivel mundial reconoce la ausencia de este elemento en sus centros de trabajo, lo cual supone un alto índice de insatisfacción laboral en todo el globo. Como la misma nota señala, esto se debería a diferentes factores, tales como la desigualdad en lo que corresponde a la protección social y al acceso restringido a los derechos laborales. Estos índices tendrían correspondencia con la percepción generalizada del sector privado que justifica la precariedad laboral con una aparente elevación de gastos que supone la dignificación del empleo. Así, el trabajo de Lucas *et al.* (2017) resulta esclarecedor como antecedente a lo señalado por la ONU, puesto que los empresarios estadounidenses, con la finalidad de aumentar la rentabilidad, disminuyen los costos que se destinan a la dignidad del trabajador, provocando que los directivos se resistan a las demandas de los empleados que solicitan mejores condiciones laborales.

Ahora bien, existen ejemplos notorios de las diferentes formas en que se efectúan las condiciones laborales. En Hispanoamérica se tienen dos casos que exponen de forma

contrapuesta lo argumentado hasta el momento. Al sur, los resultados de Bolivia indican que el 41.4% de los empleados no cuenta con condiciones digna de trabajo (Candia, 2019); ello es evidencia que en una gran parte del sector de trabajadores se encuentra en vulnerabilidad laboral, lo cual también afecta en la realización de una vida plena en el pueblo boliviano. Por otro lado, más al norte, en México se ha verificado que el 63% de los colaboradores tiene un nivel de compromiso bastante alto, lo cual se debe a una identificación con la empresa en la que trabajan (Hernández *et al.*, 2018); en este país, pues, existiría un mayor compromiso por la creación de ambientes propicios para la comodidad y felicidad de los empleados.

Finalmente, en un contexto totalmente distinto, es necesario también señalar lo que sucede en Hungría, donde el 71% de los trabajadores muestra altos niveles de compromiso con sus funciones (Kozák & Krajcsák, 2018). Esto último se presenta en relación a una alta tasa de formalidad en la región, lo cual conlleva al aumento en la cotización salarial de los empleados.

La dignidad en el trabajo y el compromiso laboral se expresan en todos los ámbitos y permiten el direccionamiento de la voluntad de los sujetos hacia fines concreto, como lo expresa el artículo de Lacouture (2021). La autora indica que la dignidad en el trabajo no se reduce a otorgar un salario por el trabajo, sino que implica que los empleadores ofrezcan condiciones propicias para la realización personal del empleado y que se valore de manera activa su posición en la empresa. Esta concepción integral de la dignidad laboral fomenta un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio para todos los involucrados.

La expresión de una voluntad por respetar y dignificar al empleado es respondida por este con un compromiso efectivo de cumplir con los objetivos de la empresa. La voluntad recíproca consecuente no supone un gasto para la empresa, al contrario, resulta beneficiosa económicamente al contar con trabajadores dedicados a lograr lo que la organización busca. El contexto actual ha sido también un escenario donde el compromiso de las empresas hacia

sus trabajadores ha sido evidenciado; así el artículo de Santiago y Rojas (2021) evidencia que el 92.03% de un sector económico respondió de manera positiva, con mayor rendimiento y entusiasmo, debido a la preocupación manifestada por la empresa para mantener la integridad de los trabajadores durante la crisis sanitaria.

1.2. Problema de investigación

El estado ha demostrado una clara preocupación por asegurar la dignidad en el trabajo, la formalización y el respeto de los derechos laborales, como se evidencia en las acciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el Perú (MTPE), en línea con la propuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Gracias a un procedimiento implementado, se ha logrado mejorar las condiciones laborales de 70,000 empleados en 2019, triplicando la cifra del año anterior (El Peruano, 2019). La importancia de establecer adecuados derechos laborales se refleja en su influencia en el compromiso laboral de las personas (Muñoz & Pangol, 2021). Durante la pandemia del COVID-19, se pudo constatar que un alto porcentaje de trabajadores no tenía una situación laboral digna, lo que afectó su nivel de compromiso hacia la empresa (Comex Perú, 2021). La dignidad en el trabajo y el compromiso laboral aparecen interrelacionados, pues ambas están vinculadas con la cercanía afectiva que la empresa fomenta y el deseo de permanecer en ella (Talledo y Amada, 2019). Por lo tanto, comprender estos factores conjuntamente es esencial para el diseño e implementación de estrategias organizacionales efectivas; la empresa debe asegurar condiciones de trabajo dignas para fomentar un mayor compromiso entre sus empleados (Da Silva, 2018).

En el ámbito de las empresas importadoras en Lima, se ha reconocido una situación eficiente de dignidad en el trabajo, donde los trabajadores experimentan estándares básicos de condiciones laborales y un ambiente cordial con igualdad laboral. Además, se ha identificado un alto nivel de compromiso laboral entre los empleados, manifestado en su entusiasmo por

sus funciones, satisfacción general y motivación durante su horario laboral. Esta conexión emocional con la empresa y los compañeros de trabajo se espera que tenga un impacto positivo en el desempeño laboral y en el logro de metas organizacionales a corto y largo plazo. En este sentido es fundamental comprender la relación entre la dignidad laboral y el compromiso con la organización para implementar medidas que aseguren una gestión adecuada de las empresas y, en consecuencia, lograr sus objetivos.

1.3. Propósito de la Investigación

El propósito del estudio u objetivo general es el siguiente:

- Determinar la relación entre la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral en trabajadores administrativos de empresas importadoras de Lima.

Mientras que los objetivos específicos que se cuentan son los siguientes:

- Identificar el nivel de dignidad en el trabajo en empleados administrativos de empresas importadoras de Lima.
- Identificar el nivel de compromiso laboral en trabajadores administrativos de empresas importadoras de Lima.

1.4. Justificación de la Investigación

Las organizaciones comercializadoras son las que se consideran que tienen menos capacidad para poder brindar una óptima dignidad a sus trabajadores; esto se debe a que están en un constante cambio de personal, lo que impide que se efectúe políticas que ayuden con dicha dignidad (Talledo y Amaya, 2019). A pesar de que las empresas tengan como objetivo inmediato que sus empleados se sientan comprometidos con la organización, hay poca comprensión de lo que ello implica, por lo que las herramientas y métodos que utilizan no tienen los efectos buscados (Da Silva, 2018). Frente a tal situación, la presente investigación fue de gran utilidad para las empresas ya que proporcionará información concreta sobre el compromiso de los empleados, el cual estaría estrechamente relacionado con la dignidad

laboral, elemento que se ha pensado de manera ajena a los fines de la empresa y a la rentabilidad de la misma. A su vez, la data recopilada y el procedimiento brindó herramientas por las cuales las organizaciones tengan un mayor conocimiento sobre los trabajadores con los que cuenta, los factores por los que su productividad está condicionada y las necesidades que debe satisfacer a fin de alcanzar un óptimo desempeño laboral. Así, pues, esta investigación contribuyó a la elaboración de futuras estrategias y planes de contingencia, tomando en cuenta las deficiencias o problemas identificados.

A nivel teórico, es necesario resaltar que la presente investigación contribuye con el asentamiento de bases para el análisis de distintas situaciones problemáticas en donde sea necesario analizar la productividad de las empresas. Es así que teniendo en cuenta que a nivel nacional no se encontraron estudios que vinculen directamente la dignidad laboral con el compromiso laboral. Esto lleva a resaltar que, a nivel aplicativo, la investigación podría obtener una gran repercusión social; el reconocimiento pleno de la relación entre compromiso laboral y la dignidad en el trabajo no solo mejoraría la productividad de las empresas, sino también las condiciones laborales a las que están sujetos los trabajadores. Estas acciones permitieron ejecutar acciones que velen por un crecimiento responsable de la economía tanto para el empresario como para el empleado.

1.5. Marco conceptual

Dentro del constructo teórico para el tema de dignidad en el trabajo, se tomó en consideración las referencias teóricas como la mencionada en la teoría de construcciones de dignidad, establecidas por Yalden y McCormack en el año 2010, la cual es la base para la escala de dignidad en el trabajo, expuesta por Thomas & Lucas en el 2019, la cual fue elaborada originalmente en el idioma inglés y que fue traducida al español. Dentro de esta, se definen aspectos sobre la dignidad en el lugar de trabajo, la cual se considera un derecho subjetivo y proceso autoconstruido que también está estrechamente relacionado con las

valoraciones que los individuos hacen de su propio valor, así como en cuanto al reconocimiento del valor que otros atribuyen a individuos, por lo que surgió al momento de la elaboración de esta escala analizar para luego reforzar la dignidad de los trabajadores, como tener respeto, interacciones satisfactorias con compañeros de trabajo o ser reconocido por sus esfuerzos laborales dentro de una entidad (Sainz et al., 2021). Para el tema de compromiso laboral se toma como base la Teoría clásica, que más referida está al compromiso organizacional y la Teoría de respuestas, que es en base a los reflejos sensoriales del empleado, como lo menciona Erickson en el 2005, quien menciona como argumentos la participación como parte relevante para el compromiso, el estado psicológico, donde la conexión afectiva es la que se vincula con sus ganas de desenvolverse en sus funciones, por ello, dentro del nuevo instrumento, se evalúa el desempeño en base a la emoción positiva que tiene el trabajador sobre su propio rendimiento/desempeño (Prieto et al. 2021).

1.6. Preguntas de la Investigación

Teniendo en cuenta la realidad anterior, se estableció como problema central de la investigación la siguiente interrogante:

- ¿Cuál es la relación entre la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral en trabajadores administrativos de empresas importadoras en Lima?

También, se logró establecer problemas específicos, las cuales deben responder para fundamentar y lograr la respuesta del problema central:

- ¿Cuál es el nivel de dignidad en el trabajo en trabajadores administrativos de empresas importadoras en Lima?
- ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral en trabajadores administrativos de empresas importadoras en Lima?

1.7. Definición de Términos del Estudio

Dentro del estudio se han considerado ciertos aspectos relevantes, donde los términos principales se muestran a continuación:

- a) Dignidad en el trabajo, este aspecto describe como se debe tratar a los colegas en el lugar de trabajo, incluido el respeto por sus valores, cualidades y diferencias. Las acciones de su organización como empleador y la forma en que las personas se comportan entre sí en el trabajo deben reflejar estos principios (Lucas, 2015).
- b) Compromiso laboral, se define como el nivel de entusiasmo que tiene un empleado hacia las tareas asignadas en un lugar de trabajo, es el sentimiento de responsabilidad que tiene una persona hacia las metas, misión y visión de la organización a la que está asociada (Mas'ud et al., 2020).

1.8. Limitaciones

Dentro de las principales limitaciones en el trabajo, se encontraron las mencionadas a continuación:

- a) Las principales limitaciones fue la coordinación para la recolección de información primaria y secundaria, algo que llevó a la demora de elaboración de la investigación.
- b) La demora para recolectar todas las respuestas de los cuestionarios, debido a que al ser virtual dificulta mucho más su rapidez para su correcta aplicación.

1.9. Delimitaciones

Las delimitaciones presentadas dentro del estudio, fueron las siguientes:

- a) Dentro del aspecto espacial, fue Lima Metropolitana, donde la muestra solamente fueron trabajadores administrativos de empresas importadoras.
- b) Dentro del aspecto temporal, se tiene que se realizó durante el periodo 2022.

- c) Desde un aspecto metodológico, solamente fue de un alcance correlacional, no se verificará la incidencia o relevancia de una variable tiene sobre la otra.
- d) La revisión de la literatura, solamente se tomaron en cuenta aspectos relevantes sobre los temas en investigación.

1.10. Resumen del Capítulo

En este apartado, se plantean todos los aspectos básicos tanto generales como teóricos, los cuales dan forma a la realidad (antecedentes), marcando una perspectiva general y teórica sobre la situación de los temas en estudio, para luego pasar al contexto nacional y finalmente llegar a la parte específica donde se mencionan los aspectos o complejidades principales acerca de lo que está pasando en los trabajadores administrativos de las importadoras de Lima. También se plantearon la justificación y el marco conceptual del estudio, donde se llegó a la identificación del propósito que fue hallar la relación entre la dignidad en el trabajo y el compromiso. Finalmente, la hipótesis a comprobar fue: Existe relación positiva entre la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral en trabajadores administrativos de empresas importadoras en Lima.

Capítulo II: Revisión de la Literatura

En este apartado del estudio, se buscó profundizar más sobre la literatura acerca de las variables dignidad en el trabajo y compromiso laboral, para ello, se hizo la búsqueda en revistas, *papers*, tesis y libros relacionados a dichos temas. La información se ha podido organizar de la siguiente manera: (a) Revisión de estudios relacionados, en donde se detallan y describen estudios similares al presente, con la intención de que puedan ser contrastados y/o comparados en la parte de discusión de resultados, luego se tiene de lleno la (b) Revisión de la literatura, comenzando con un mapa de revisión literaria, para luego considerar (c) Dignidad en el trabajo, definiciones, teorías, beneficios y escala de medición; de la misma manera, se presenta (d) Compromiso laboral, definiciones, teorías, beneficios y escala de medición. Para finalmente, terminar el capítulo con una conclusión argumentativa y el respectivo resumen general del apartado.

2.1. Revisión de los estudios relacionados con el problema de investigación y con el tema o fenómeno bajo estudio

El compromiso organizacional es definido como el vínculo existente entre un trabajador y la organización en donde trabaja a lo largo del tiempo. En la investigación de Betanzos y Paz (2007) se tuvo como propósito de dar a conocer diferentes dimensiones e instrumentos para medir dicha variable y el interés se debió a la preocupación de la estabilidad laboral. Se concluyó que, el compromiso laboral se puede generalizar en tres aspectos, cognitivo, afectivo y de comportamiento.

El estudio mencionado previamente proporcionó un valioso aporte al ofrecer una visión detallada de los diversos instrumentos utilizados para medir la variable de compromiso organizacional durante un período específico. Esto permitió realizar comparaciones entre los resultados obtenidos con distintos instrumentos, brindando una mayor comprensión de la variable y sus implicaciones. Asimismo, la información recopilada a través de estos

instrumentos contribuyó una evaluación más completa y precisa de la relación entre el compromiso organizacional y otros factores relevantes en el contexto del estudio.

La dignidad en el trabajo tiene relación con la dignidad humana y este guarda relación con los derechos de un trabajador, es así que, en el Perú el origen del derecho del trabajo fue a inicios del siglo XVIII y nació por la desigualdad generada entre el empleado y el empleador. Con ello, la importancia del estudio de Landa (2014) fue dar a conocer los derechos laborales de las mujeres y el interés del autor en realizar el estudio se dio por ver cómo la constitución política según el modelo del estado social ha permitido el desarrollo de una persona en todo sentido. Concluyendo que, el modelo de estado social que plantean permite respetar los derechos laborales de los trabajadores.

El estudio proporcionó información esencial sobre la variabilidad de la dignidad en el trabajo en el contexto peruano en comparación con años previos. Analizó a fondo la situación actual para determinar las diferencias y cambios significativos en la percepción de la dignidad laboral a lo largo del tiempo. Esto permitió obtener una visión clara de cómo ha evolucionado esta variable clave en el ámbito laboral del Perú.

El concepto de compromiso organizacional inició con Allport en el año 1943, quien define al compromiso organizacional como el nivel de participación que tiene un trabajador en su centro laboral, es así que años después ya generan estudios con mayor profundidad sobre ello. Es así que la importancia de la investigación de Hernández y Castro (2015) de Venezuela se da para identificar la relación entre el compromiso organizacional y la responsabilidad social. Concluyendo que, la responsabilidad social si influye en el compromiso laboral.

El estudio desentrañó diversos aspectos relacionados con el compromiso organizacional, lo que enriqueció la comprensión del tema en cuestión. Se analizaron diferentes conceptos, dimensiones y perspectivas de este fenómeno dentro del contexto

específico de la investigación. La información obtenida brindó una base sólida para llevar a cabo una discusión teórica más profunda y fundamentada sobre el compromiso organizacional, permitiendo identificar sus impulsores y consecuencias en las dinámicas laborales y el rendimiento de las organizaciones.

El compromiso organizacional es definido como la fuerza propia de una persona para participar y ser leal en la organización en la que la realiza sus actividades. La importancia del estudio de Dic (2017) se dio porque permitió dar a conocer componentes del compromiso organizacional en la satisfacción y desempeño laboral. Concluyendo que, componentes como la falta de oportunidades y crecimiento tanto profesional como personal tienen un impacto significativo de estos componentes en el rendimiento de los empleados.

El estudio previamente mencionado representa una contribución significativa debido a que proporciona una comprensión más profunda y detallada sobre la variable del compromiso laboral y su interacción con otras variables relevantes. Esta investigación permitió divulgar información esencial que arrojó luz sobre la naturaleza y el impacto del compromiso laboral en el contexto de diversas situaciones laborales. Al explorar las relaciones y conexiones entre el compromiso laboral y otras variables, se obtuvieron perspectivas valiosas para el apartado de discusiones, enriqueciendo el conocimiento sobre cómo influye y se ve influenciado por factores clave dentro del ámbito laboral.

La dignidad en el lugar de trabajo es un aspecto importante en toda organización y depende de las relaciones sociales que una persona tiene con su entorno. La importancia del estudio de Zawandzki (2018) se da para poder identificar la manera en la que los trabajadores son tratados en una organización. Concluyendo que, la dignidad en el trabajo se pone muy pocas veces en práctica por parte de los empleadores, debido a que ponen por encima su beneficio que el respeto hacia los empleados.

El estudio mencionado anteriormente fue un valioso aporte al desvelar los factores que impactan la dignidad de los trabajadores, tanto positiva como negativamente. Esto permitió una comprensión más completa de la variable de interés y proporcionará una visión más amplia de los aspectos que influyen en el bienestar laboral. Con este conocimiento, se pudieron tomar medidas más informadas para mejorar las condiciones y promover un entorno laboral más respetuoso y equitativo.

La dignidad en el trabajo tiene relación y es vinculado con el concepto de dignidad humana, la cual es definida como aquella en la que se respeta todos los derechos humanos de una persona que labora en un lugar. La importancia del estudio de Arteaga (2018) se da para poder verificar las dificultades de los empleados que enfrentar para tener un trabajo digno. Concluyendo que, en México hay deficiencias para que los empleados puedan contar con unas condiciones de trabajo óptimas.

El estudio mencionado representó un valioso aporte al generar una discusión más profunda sobre la realidad de la variable de dignidad en el trabajo y las posibles dificultades que esta conlleva. Al explorar y analizar estos aspectos, se obtuvo una comprensión más informada y detallada de los desafíos que enfrentan los trabajadores en relación con su dignidad laboral. Ello que permitió identificar soluciones y estrategias para promover un ambiente de trabajo más respetuoso y favorable para todos.

En el estudio de Flores y Gómez (2018) se define al compromiso organizacional como la relación existente que tiene un trabajador con el lugar donde cumple sus actividades o funciones laborales. La importancia del estudio fue dar a conocer la relación entre el apoyo percibido por parte de la organización hacia los trabajadores y el compromiso organizacional. Concluyendo que, existe una relación significativa entre el apoyo percibido y el compromiso organizacional con un coeficiente de correlación de 0.887.

La anterior información destaca la relevancia de considerar la dignidad en el trabajo como un pilar fundamental en las estrategias de gestión de recursos humanos y políticas laborales. Al abordar esta cuestión, se abre la posibilidad de mejorar la experiencia de los empleados, fomentando un ambiente laboral más justo y respetuoso. Además, al priorizar la dignidad en el trabajo, se puede esperar un impacto positivo en la productividad general de la organización.

En el estudio de Quispe y Villarroel (2019) se define a la dignidad del trabajo como el trabajo decente, ya que éste es un trabajo que asegura a los trabajadores aspectos como, libertad, seguridad, equidad, los cuales hacen referencia a los derechos laborales. La importancia del estudio se dio para dar a conocer la situación del trabajo digno dentro de la realidad peruana, llegando a la conclusión que la dignidad en el trabajo de los trabajadores peruanos es baja, debido a que se cuenta con las condiciones óptimas requeridas. El estudio en cuestión representa un valioso recurso para la identificación precisa de áreas con potencial de mejora en términos de dignidad laboral. Al analizar en detalle los factores que influyen en la percepción de la dignidad en el trabajo, se podrán desarrollar estrategias más efectivas para implementar políticas y prácticas que fomenten un ambiente laboral más digno y respetuoso.

Dentro del ámbito nacional, el trabajo digno es referido al trabajo decente que una persona tiene, en donde sus derechos laborales son respetados. La importancia del estudio de Tudela et al. (2020) se da por ver las condiciones laborales de los trabajadores en la región de Puno, concluyendo que, el índice de trabajo digno/decente dentro de la región Puno es bajo, debido a que no se tienen con las especificaciones necesarias para alcanzar un clima de trabajo óptimo y adecuado, para contribuir con sus condiciones decentes de labores.

El estudio previamente mencionado brindó un aporte significativo al permitir una perspectiva específica sobre las condiciones laborales en una región determinada. Esto se convierte en un caso de estudio relevante para analizar la influencia de las condiciones

laborales en el compromiso laboral y, a su vez, cómo mejorar la dignidad en el trabajo. Al promover un ambiente laboral más productivo y satisfactorio, el estudio contribuye al desarrollo de estrategias efectivas para fomentar una cultura laboral positiva y empoderar a los trabajadores.

El compromiso organizacional es definido como el grado en el que una persona se identifica con la entidad en donde realiza sus actividades laborales. La importancia del estudio de Puma y Estrada (2020) se da debido a la relevancia que tiene tanto la motivación como el compromiso en el desempeño laboral dentro de una organización. Concluyendo que, existe de una relación directa, significativa y alto entre la motivación y el compromiso de estos empleados.

El estudio mencionado se presenta como una valiosa fuente de evidencia para respaldar los argumentos y afirmaciones en la investigación. Si sus resultados indican una relación positiva entre la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral, esto fortaleció los argumentos y aumentará la credibilidad de los hallazgos obtenidos. Al incorporar los hallazgos del estudio en la investigación, se logró una base sólida y confiable para sustentar las conclusiones y recomendaciones planteadas.

El compromiso laboral guarda relación con el concepto de satisfacción laboral e identificación de un trabajador hacia la organización donde labora. La importancia del estudio de López et al. (2020) tiene que ver con generar conocimiento sobre el nivel de compromiso laboral en dos gobiernos regionales de Arequipa para poder identificar el nivel en que se encuentra. Concluyendo que, el compromiso laboral en los dos gobiernos regionales de Arequipa se encontraba en un nivel medio.

El estudio mencionado tiene un valor significativo al proporcionar una evidencia empírica sobre el compromiso laboral en un contexto específico, que incluye dos gobiernos regionales de Arequipa. Estos datos enriquecieron la investigación al ofrecer un ejemplo

concreto de cómo el compromiso laboral se relaciona con otros factores, como la dignidad en el trabajo. Al incorporar esta información, se obtuvo una visión más completa y fundamentada para comprender la dinámica laboral en dicha región y potencialmente extrapolar conclusiones relevantes para otros contextos similares.

El compromiso organizacional tiene relación con la buena actitud, refiriéndose a la actitud optimista que toma un trabajador, así mismo, tiene que ver con la lealtad que éste tiene hacia su centro laboral. La importancia del estudio de Pham et al. (2021) se dio con la finalidad de evaluar el impacto que tiene la satisfacción laboral de los trabajadores y el compromiso organizacional en las pequeñas y medianas empresas del país de Vietnam. Concluyendo que, existe una relación significativa entre la satisfacción y el compromiso laboral de los empleados.

El estudio proporcionó evidencia y conceptos relevantes para enriquecer la investigación acerca de la relación entre la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral. Estos aportes fortalecieron la base de conocimientos y contribuyeron significativamente a una mayor comprensión de la importancia de la dignidad en el entorno laboral. Al incorporar los hallazgos del estudio, se amplió la perspectiva académica sobre el tema y se podrán formular recomendaciones más sólidas para mejorar la calidad de vida y la productividad en el ámbito laboral.

La dignidad en el trabajo está relacionada con la motivación, esta motivación permite que los trabajadores tengan un trabajo agradable entre ellos, y finalmente llega a tener un impacto en el nivel de compromiso. La importancia del estudio de Rajan & Paul (2021) se dio con la finalidad de buscar si hay una relación entre la dignidad en el trabajo y el compromiso de trabajadores de una organización. Concluyendo que hay aspectos relacionados con la dignidad que tienen cierta relevancia al momento de promover el compromiso en los trabajadores.

El estudio mencionado anteriormente proporcionó un aporte significativo al respaldar empíricamente la relación entre la dignidad en el trabajo y el nivel de compromiso de los empleados. Al demostrar esta conexión mediante datos y análisis, se fortaleció el conocimiento sobre cómo el trato digno en el entorno laboral impacta directamente en la motivación y el compromiso de los trabajadores. Este respaldo empírico contribuyó a una comprensión más sólida de cómo factores como la dignidad en el trabajo influyen en el desempeño y bienestar de los empleados.

2.2. La revisión de literatura

Dentro del entorno laboral, han surgido situaciones que permiten que se tenga unas mejores condiciones de trabajo, que ayuden a los trabajadores sentirse más conformes con su ambiente donde ejecutan sus funciones. Es cierto, que la dignidad en el centro de labores ayuda a esta conformidad, pero también la capacidad de sentirse a gusto y bien con su puesto de trabajo. Mientras que esta dignidad puede favorecer y mejorar el compromiso de los empleados, debido a que no se logra esa conexión con los trabajadores, por la falta de capacidad para entablar lazos y vínculos con ellos. Por eso mismo, este estudio se propone la manera en que la dignidad en el centro de trabajo se vincula con el compromiso laboral, con la finalidad de poder verificar que si los aspectos de una variable se conectan con la otra dentro de un contexto de estudio en particular. Para ello, después de las definiciones de dignidad en el trabajo y el compromiso laboral, se examinarán los beneficios que presentan y los principios teóricos y las teorías propiamente dichas de estas variables. Se concluye, con las dimensiones para la medición y evaluación de cada una de las variables.

2.2.1. Mapa de revisión literaria

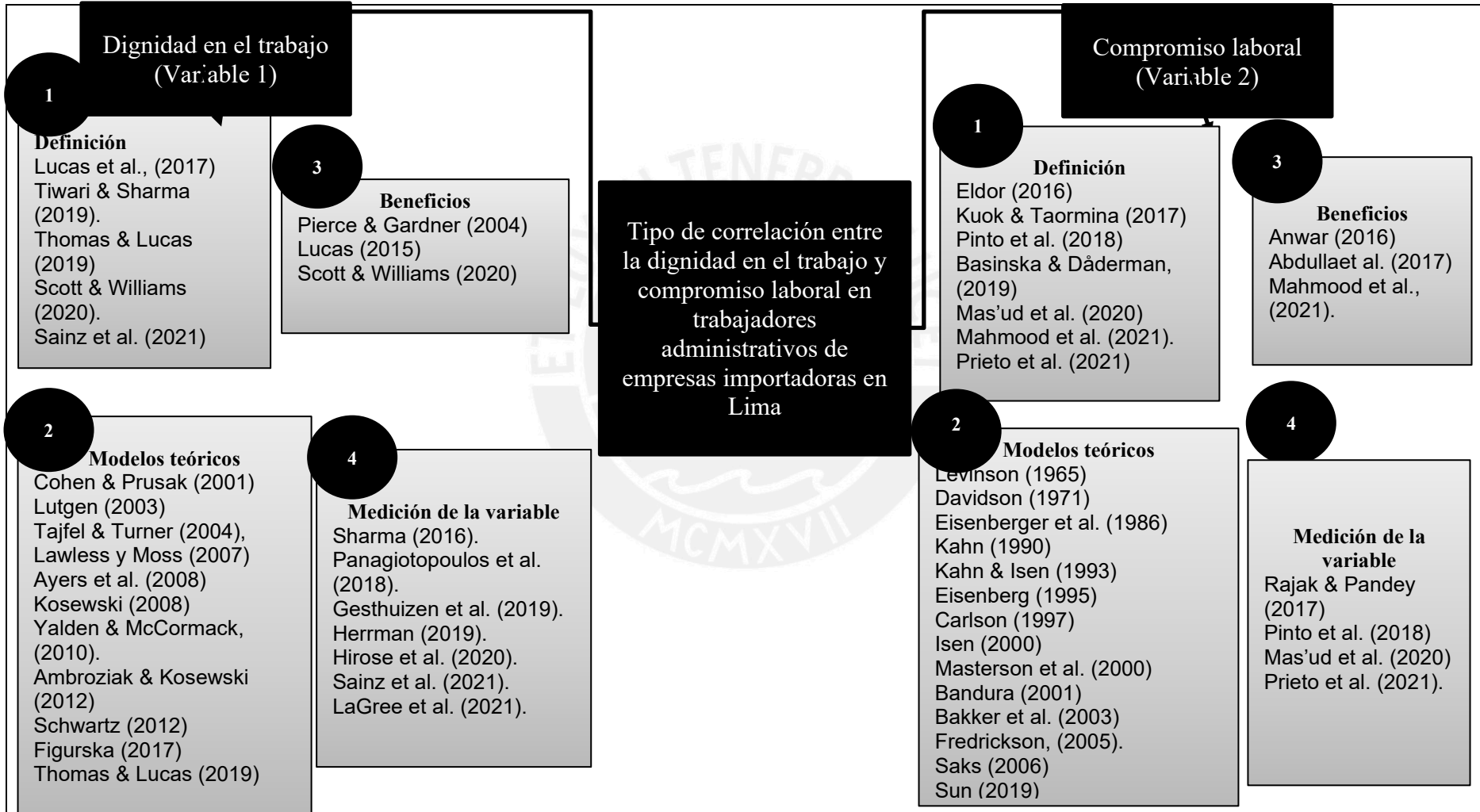
Dentro de este se detallará las fuentes de los puntos referidos dentro del compilado teórico, que fue resultado propio del análisis y revisión de la literatura, obteniendo el siguiente aspecto. Además, se incluirán anexos con gráficos e ilustraciones que respalden y

enriquezcan aún más los hallazgos. La estructura cuidadosamente planificada garantizará la coherencia y claridad en la presentación de la información.



Figura 1

Mapa de la literatura



Nota. Elaborado en base a la recolección de autores citados para la realización y revisión de la literatura

2.2.1. Dignidad en el trabajo

2.2.1.1. Definición.

En el campo de los recursos humanos, no solo es importante conocer cómo se maneja al talento, sino que aspectos pueden ayudar con la dignidad dentro de su trabajo, para esto, en primer lugar, es necesario saber que significa dicha dignidad, como lo manifiestan Lucas et al. (2017) quienes la definieron como un estatus especial que se ganan los individuos, de acuerdo con sus diferentes habilidades, esfuerzos, contribuciones, etc. Sin embargo, Tiwari & Sharma (2019) quienes indicaron que es la percepción del individuo sobre el respeto y la confianza, la igualdad de trato, la valoración del valor propio, el trato justo, la autonomía y la libertad de expresión. Por el contrario, Thomas & Lucas (2019) quienes contemplaron los principios de la dignidad en el lugar de trabajo, además, Scott & Williams (2020) consideraron que la dignidad en el trabajo como un valor que es reconocido por uno mismo y por otros que se adquiere al participar en una actividad laboral. Sobre la base de estas conceptualizaciones, se puede verificar que la dignidad dentro del trabajo se refiere a un aspecto de valores y derechos que tiene un empleado dentro de su entorno laboral, algo que repercute en su comodidad y confianza en su puesto dentro de una organización.

Tabla 1.

Definiciones de dignidad

Autor(es)	Definiciones de dignidad
Kovach, (1995)	La experiencia de la dignidad se define como el sentimiento de valor, en donde se requiere que haya alguien que comprenda y reconozca a las demás personas respetando sus derechos (Kovach, 1995).

- Hodson (2001) La dignidad de los trabajadores, lo define como tener interacciones respetuosas con los compañeros de trabajo o ser reconocidos por sus esfuerzos laborales (Hodson, 2001).
- Sayer (2007) Sayer (2007) conceptualizó a la dignidad, considerándola como un valor intrínseco que posee todo ser humano, el cual continuamente puede ser desafiado y negado a ciertos individuos y grupos.
- Rosen (2012) Según Rosen (2012) la dignidad se considera un componente presente de manera implícita en el contexto del análisis de las condiciones de trabajo durante un indeterminado tiempo.
- Crowley (2014) La dignidad es un valor fundamental para los procesos de humanización en las organizaciones, incluidas las culturas organizacionales y las relaciones sociales en el lugar de trabajo (Crowley, 2014).
- Lucas (2015) La dignidad, como concepto, se asocia comúnmente con la valía y la autonomía, como cuando los empleados tienen autonomía para tomar decisiones sobre cómo se debe hacer el trabajo (Lucas, 2015).
- Sainz et al. (2021) La dignidad en el lugar de trabajo es un proceso en el que las personas se involucran en el reconocimiento propio o de otros del valor humano inherente que cada individuo tiene acumulado al realizar una actividad laboral (Sainz et al., 2021).

Nota. Definiciones adaptadas de Kovach, (1995); Hodson (2001); Sayer (2007); Rosen (2012); Crowley (2014); Lucas (2015); Sainz et al. (2021).

Dentro de esta investigación se consideró lo definido por Hodson en el 2001, como también lo indicado por Lucas en el 2015, que principalmente fueron citados y redactado por Thomas & Lucas (2019) indicando que las personas normalmente no pueden conceptualizar la dignidad sin prestar atención también a la indignidad. Todos los

puntos teóricos mencionados fueron utilizados como base principal para la definición y constructo teórico elaborado por Sainz et al. (2021), con dicha definición y basándose en ellas estableció en su escala de medición seis aspectos o componentes principales para la evaluación de este tema. Esto es el punto de partida, para los puntos clave o necesarios dentro de estos principios teóricos o inicios teóricos mencionados, quienes dieron una ilación sobre la dignidad en el trabajo, porque manifestaron que este tema surge de la necesidad de vincular comunicativamente y manifestarse en la interacción respetuosa, además, de la autonomía en el lugar de trabajo y la prestación a la indignidad.

Tabla 2.

Componentes de la dignidad en el trabajo

Interacción de respetuosa	Contribución de competencias	Igualda d	Valor inherente	Dignidad general	Indignida d
- Comunicación respetuosa entre los empleados	- Oportunidad de seguir desarrollando sus habilidades	- Equidad entre los empleados	- Trato equitativo entre trabajadores	- Percepción positiva de dignidad en el trabajo	- Percepción negativa de dignidad en el trabajo
- Respeto en el trabajo cuando interactúan con las demás personas.	- Reconocimiento de superiores y valoración de esfuerzos.				

Nota. Adaptado del artículo “Adaptation and validation into spanish of the Workplace Dignity Scale” elaborado por Sainz et al. (2021) publicado en la Revista Latinoamericana de Psicología.

2.2.1.2. Teorías sobre dignidad en el trabajo.

2.2.1.2.1. Teoría de construcciones de dignidad.

Se procede al análisis de las teorías sobre la dignidad, en un inicio se tiene la teoría de construcciones de dignidad, como lo mencionado por Cohen & Prusak (2001) que dentro de esta teoría la noción de dignidad donde la personalidad tiene relevancia en la dinámica de la cultura del lugar de trabajo debido a que puede contribuir a la comprensión de los empleados durante en el desarrollo de actividades en su entorno laboral. Algo que recae en la idea mencionada por Lawless y Moss (2007) han argumentado que la noción de dignidad ha sido privilegiada debido a que este aspecto en la vida laboral debe considerarse como un factor crítico en el desarrollo y mantenimiento en los lugares de trabajo. Finalmente, todas estos condicionantes proporcionan el establecimiento de la teoría de construcciones de dignidad, la cual fue establecida por Yalden y McCormack (2010), en donde se consideran factores críticos en el desarrollo y el mantenimiento de lugares de trabajo saludables y personal, indistintamente de su posición o sus actividades laborales. Se puede dar cuenta, que el establecimiento de esta teoría es uno de los pilares al momento de analizar la construcción de la dignidad, donde predominan la interacción humana.

2.2.1.2.2. Teoría de la identidad social.

Prosiguiendo con el análisis de teorías, se tiene la teoría de identidad social, la cual se origina por el estudio realizado por Lutgen (2003) en donde hace mención que los empleados pueden experimentar problemas emocionales, por sus numerosas identidades sociales que no permiten reconstruir la dignidad. De esto se basa, los teóricos que establecieron dicha teoría que fueron Tajfel & Turner (2004), quienes, dentro de la misma, brindan una explicación teórica parcial de la dignidad en el lugar de trabajo, donde postula que el autoconcepto y la autoestima están influenciados por la pertenencia a grupos sociales destacados. Sin embargo, la teoría de la identidad social no puede explicar completamente la dignidad en el lugar de

trabajo, debido a muchas amenazas a la dignidad (Ayers et al., 2008) y respuestas no se basan en identidades sociales. Los indicios teóricos base hacen que Thomas & Lucas (2019) tomen en consideración a esta teoría, debido a que la identidad en sí misma puede convertir a las personas en objetivos de desigualdades o negar su dignidad. Este compilado permite inferir a que esas identidades, pueden ser un recurso para el trabajo de identidad y el afrontamiento que refuerzan la dignidad reconocida por ellos mismos.

2.2.1.2.3. Teoría de valores.

Para establecer la teoría de valores, se tuvo en consideración a Kosewski (2008) quien hace mención que las condiciones de trabajo ampliamente entendidas deben crearse de tal manera que protejan a los empleados de situaciones de tentación y que tengan dignidad en el trabajo diario de los empleados. Posteriormente, esto fue complementado por Ambroziak & Kosewski (2012) quienes sostienen que, al insertar la dignidad en la cultura organizacional, pasan a ser un factor importante en la organización y estructuración de las relaciones dentro de la organización. Lo que dio paso a Schwartz (2012) para establecer la teoría de valores, donde se señala que los valores son algo que es importante para la dignidad de las personas en su vida personal y laboral. Finalmente, Figurska (2017) considera que la teoría refiere a los valores básicos pueden influir en su dignidad. Analizando en los dos primeros puntos teóricos concernientes a las condiciones y cultura, se puede verificar que en ambos se tiene la determinante del lugar en el trabajo Para complementar, se puede ver la importancia de sobreponer los valores dentro de su contexto de trabajo, para la construcción de la dignidad dentro del centro de trabajo.

2.2.1.3. Beneficios de la dignidad en el trabajo.

Es necesario también la identificación de los beneficios que se tienen en una organización cuando se cumple con la dignidad en el trabajo de los empleados y como también de los propios del compromiso laboral, debido a que estos aspectos son relevantes

para el análisis del tema principal, en primer lugar, Pierce & Gardner (2004) manifestaron que la dignidad en el lugar de trabajo puede generar una autoestima organizacional que implica la autoevaluación del valor y la competencia del empleado en la organización. En donde Lucas (2015) lo complementa que la promoción esta dignidad permite la comunicación, para demostrar la competencia o valorar una contribución del empleado hacia la organización o área donde se desempeña. Con esto se llega a lo mencionado por Scott & Williams (2020) son las ganancias finales, gracias a una mayor productividad, la percepción del bienestar de los empleados, la capacidad de atraer y retener talentos, y la inclusión y diversidad, al poder crear un entorno de trabajo innovador y más colaborativo. Realizando la indagación correspondiente, se llega a la determinación que se tiene bien establecidos cuales son las ventajas o beneficios que ofrece el establecimiento y/o cumplimiento de la dignidad del trabajo.

2.2.1.4. Workplace Dignity Scale (WDS).

Este instrumento nace de la necesidad de Sainz et al. (2021) de adaptar al español el Workplace Dignity Scale (WDS) que fue inicialmente elaborado por Thomas & Lucas (2019), esto mediante una correcta traducción de los ítems y conservando la estructura factorial original de la escala y buscando su consistencia interna de fiabilidad dentro de un contexto particular. Luego se hizo un análisis para la aportación de estos autores para la elaboración en una versión en español, donde mediante la predicción de la inhumanidad organizativa y la autopercepción de los trabajadores, para luego realizar la equivalencia entre las mediciones del instrumento original (Versión inglés) y la adaptación (Versión español). Todo esto conllevó a la ampliación del alcance de aplicación en contextos hispanohablantes sobre la dignidad dentro del centro de trabajo, y proporcionar una herramienta de medición adecuada para el contexto Latinoamericano especialmente.

Para poder fortalecer, el aspecto teórico/práctico de dicho instrumento, se ha evidenciado y encontrado en otros estudios, donde se ha utilizado una escala de dignidad en el trabajo, para ello, se han tomado en cuenta algunos autores que han aplicado y sacado la confiabilidad de dicho instrumento, lógicamente dentro de su contexto particular en estudio, el cual es variado y condicionado por varios factores sociales, normativos, políticos, entre otros. Dentro de los cuales se tiene a Tiwari & Sharma (2019), quienes en su investigación hallaron un α de Cronbach de 0.810, mostrando una alta confiabilidad. Por otro lado, también dentro de su artículo de Scott & Williams (2020) se pudo evidenciar una consistencia interna (α de Cronbach) entre 0.960 y 0.880; de la misma manera, demuestra una alta confiabilidad. Por último, se tiene el artículo elaborado por Vornholt et al. (2021), quienes pudieron hallar una consistencia (α) de 0.910, indicando una alta fiabilidad de dicho instrumento.

Por otro lado, partiendo de los constructos teóricos mencionados, se logran esclarecer las pautas para la evaluación de la dignidad en el trabajo, se tomó en cuenta a una escala que tiene seis componentes, dentro de las cuales está la igualdad, como lo indica Sharma (2016) se considera como la capacidad de una entidad para dar todas las posibilidades para los empleados de manera igualitaria. También se tiene la contribución de competencias que de acuerdo con Panagiotopoulos et al., (2018) es la forma en como la entidad brinda su ayuda a los empleados, para que puedan tener las competencias y habilidades necesarias para cumplir sus funciones y continuando, la interacción respetuosa, que según LaGree et al. (2021) es parte de la comunicación de valores siempre orientados hacia el respeto con otros compañeros dentro del entorno de trabajo, sin importar su condición. Todo se contiene en la *Workplace Dignity Scale (WDS)*, quien según Sainz et al. (2021) establecieron seis dimensiones que permiten analizar y medir la dignidad dentro de un contexto laboral específico. Los datos analizados correspondientes a los tres primeros componentes de

medición de la dignidad, se puede inferir que es parte esencial, para poder verificar los criterios para la dignidad laboral.

Seguidamente, se hace mención a las tres dimensiones faltantes, donde también se tiene el componente del valor inherente, que según Gesthuizen et al. (2019) es aquel que demuestra la naturaleza que tienen los empleados dentro del lugar de trabajo, fomentando siempre los valores morales y de respeto entre los compañeros de trabajo. Se tiene también la dignidad general, que de acuerdo con Herrman (2019) es la capacidad de respeto total hacia los trabajadores, siempre respetando sus posiciones y su forma de pensar, dando a demostrar su capacidad empática por un compañero de trabajo. Por último, la indignidad, que lo menciona Hirose et al. (2020) como un antivalor, donde el empleado muestra su fase de no respeto, donde la práctica demuestra su incapacidad para cooperar y brindar compañerismo. Esto también lo indica Sainz et al. (2021) para la medición de la dignidad en el trabajo, en el cual también se indica que este autor consideró estos componentes porque son los que de manera precisa puedan dar una perspectiva sobre el tema. Como se mencionan en las dimensiones, se puede observar que es el complemento correcto para medir la dignidad de los empleados dentro del centro de trabajo.

2.2.2. Compromiso laboral

2.2.2.1. Definición.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede verificar que la dignidad es algo que ayuda a la comodidad del empleado y además a despertar el compromiso que tiene con la empresa donde labora, donde el compromiso es un aspecto resultante de la conformidad del empleado, para esto es necesario conceptualizarlo de manera precisa, como lo indican Kuok & Taormina (2017), lo llevan dentro de algo más intuitivo, como la participación intencional o el apego a tareas, objetivos o actividades organizacionales de manera cognitiva, emocional y física. Por su parte, Basinska & Dåderman (2019) quienes lo

definieron como un estado mental que se caracteriza por ser positivo y satisfactorio asociado con la labor realizada por el trabajador, es decir, la conexión mental del individuo con la organización. Caso contrario a lo indicado por Mahmood et al. (2021) quienes lo conceptualizaron como un apego afectivo como consecuencia de las experiencias que tiene un empleado como miembro de una organización. Considerando lo mencionado por los autores, se puede establecer que el compromiso laboral como un aspecto psicológico por parte del empleado, que es el resultado de la interacción con su entorno de trabajo, donde también tiene que ver la dignidad como trabajador.

Tabla 3.

Definiciones de compromiso

Autor(es)	Definiciones de compromiso
Khan (1990)	En el compromiso, las personas emplean y se expresan física, cognitiva y emocionalmente durante el desempeño de roles, aprovechando este aspecto para el beneficio de la organización
Schaufeli et al. (2002)	Schaufeli et al. (2002) manifestaron que este compromiso es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción.
Cha (2007)	La participación activa del empleado y el estado de fisiología, cognición y emoción completos que acompañan el compromiso laboral, incluido el reconocimiento y sentido del valor del trabajo Cha (2007)
Bakker (2011)	Bakker (2011) considera a este compromiso como un estado emocional positivo y altamente despierto con dos características: energía e implicación.

- Xu et al. (2013) consideraron que el compromiso laboral es la identidad organizacional de los empleados, actitud laboral, estado mental, efectividad de la responsabilidad
- Liu (2016) manifestó que es la identificación organizacional que tienen los trabajadores en base a aspectos como las dedicación, absorción, vigor y armonía agradable dentro del trabajo.
- Prieto et al. (2021) La medida en que los empleados están dispuestos a permanecer en la empresa y trabajar duro para la empresa, incluidos tres elementos: decir, quedarse y esforzarse (Prieto et al., 2021).

Nota. Definiciones adaptadas de Khan (1990); Schaufeli et al. (2002); Cha (2007); Bakker (2011); Xu et al. (2013); Liu (2016); Prieto et al. (2021)

Dentro de esta investigación se consideró lo definido por Khan en 1990, como también lo indicado por Schaufeli y otros en el 2002, que al parecer son los cimientos de los cuales también menciona manera superficial Pinto et al. (2018) quien considera que el compromiso se puede manifestar mediante acciones puntuales por parte del trabajador, que es el resultado de las acciones previas realizadas por la empresa. Algo que también aborda Mas'ud et al. (2020) quien menciona que es la situación donde por impulso propio el trabajador ve necesario que cumpla sus funciones a cabalidad dentro de su puesto de trabajo. Lo que desemboca en lo que establecen y plantean Prieto et al. (2021) quienes realizaron una conceptualización como también del propio modelo o constructo teórico de evaluación, en donde establece solamente una dimensión que está netamente vinculada con el compromiso demostrado mediante acciones de trabajo. Realizar la inspección de este constructo conlleva a que a pesar de ser un estado emocional también puede verse manifestado en la capacidad productiva del trabajador.

Tabla 4.

*Componentes del compromiso laboral***Compromiso como actividad laboral**

- Emoción positiva sobre el propio desempeño
- Apego o reciprocidad por el correcto comportamiento de la empresa con sus trabajadores,

Nota. Adaptado del artículo “Compromiso laboral: nueva escala para su medición” elaborado por Prieto et al. (2021) publicado en la Revista Latinoamericana de Psicología

2.2.2.2. Teorías de compromiso laboral.**2.2.2.2.1. Teoría de ampliar y construir (B&B).**

Siguiendo con el compilado teórico, ahora toca el turno a las teorías sobre compromiso laboral se tiene la teoría de ampliar y construir (B&B), la cual tuvo como base la demostración de literatos que experimentan afecto positivo muestran una mayor preferencia por la variedad y aceptan una gama más amplia de opciones de comportamiento, porque describe la forma y función de un subconjunto de emociones positivas, que incluyen alegría, interés y satisfacción (Kahn & Isen 1993). Luego, en el estudio realizado por Isen (2000) indica que lo mencionado por los autores anteriores cuenta con la evidencia fundamental para la proposición de que las emociones positivas amplían los repertorios momentáneos de pensamiento y acción de las personas. Por último, Fredrickson (2005), es quien hace la elaboración de esta teoría, donde se sugiere que las emociones positivas en el trabajo predicen los comportamientos al realizar los trabajos, debido a que esta teoría está basada a las experiencias de emociones positivas. El diagnóstico comprueba que esta teoría se basa en las emociones positivas para predecir comportamientos al realizar los trabajos, debido a que en esta teoría se amplían los repertorios momentáneos de pensamiento y acción de las personas.

2.2.2.2.2. Teoría cognitiva social (SCT).

Siguiendo con la mención de teorías se tiene a la teoría cognitiva social, la cual es una teoría que se basa en lo indicado y explicado por Davidson (1971), quien considera que las cogniciones desencadenan acciones destinadas a cumplir un cierto propósito y pueden causar que sucedan cosas muy diferentes. Donde posteriormente, Eisenberg (1995) complementa haciendo alusión a la naturaleza de experiencias que depende en gran medida de los tipos de entornos sociales y físicos que las personas seleccionan y construyen. Pero Carlson (1997) manifestó que los factores motivacionales y otros de autorregulación que gobiernan la manera y el nivel de compromiso personal en las actividades prescritas simplemente se dan por sentado en la ciencia cognitiva en lugar de incluirse en las estructuras causales. Lo que desencadena a lo propuesto por Bandura (2001), en su teoría quien hace mención que el compromiso es el resultado de lo que ocurre en un contexto social con una interacción dinámica y recíproca de la persona, con el entorno y su propio comportamiento. El análisis de esta teoría desprende a una idea muy importante como la forma en que los individuos adquieren y mantienen el comportamiento, al mismo tiempo que considera el entorno social.

2.2.2.2.3. Teoría del intercambio social (SET).

Luego se considera a la teoría del intercambio social (SET), la cual se tiene como idea de construcción a Levinson (1965) quien consideró que el compromiso es como una solicitud de devolución, donde la parte que obtiene algo de valor producirá un sentido de responsabilidad para devolver a la otra parte. Algo similar mencionó años después Eisenberger et al. (1986) quienes plantearon que los altos niveles de apoyo organizacional percibido crean obligaciones dentro de los individuos para pagar a la organización, demostrando así una actitud y un comportamiento propicio. Respaldando lo que indicó Masterson et al. (2000) que una de las partes espera un retorno en el futuro después de contribuir o prestar servicios a la otra parte, como también Saks (2006) quien consideró que

los empleados eligen comprometerse en diversos grados y en respuesta a los recursos que reciben de su organización. Esto derivó a que Sun (2019) analice en la teoría que para lograr la relación entre el trabajador y el empleador es conveniente la reciprocidad. Dentro de los compilados teóricos, giran en torno al vínculo entre trabajador y organización, algo donde lleva al punto de que este compromiso puede verse desde una acción recíproca entre ambas.

2.2.2.2.4. Teoría de Marco de satisfacción de necesidades.

Partiendo a otro punto, dentro de las teorías de compromiso, el marco de satisfacción de necesidades, para lo cual se consideró como iniciador a Kahn (1990) quien menciona los tres aspectos relevantes como el sentido de retorno de las inversiones, el sentimiento de poder mostrarse y emplearse a sí mismo sin miedo y disponibilidad de poseer los recursos físicos, emocionales y psicológicos necesarios para el desempeño. Algo en donde Bakker et al. (2003) profundiza y lo denomina demandas laborales referidas a aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico. Para que finalmente, Sun (2019), el cual parte de esta teoría para mencionar que el compromiso se concibe mediante la satisfacción de tres demandas psicológicas que son la significancia, seguridad y la disponibilidad, lo cual al cumplirse el empleado logra estar conectado con la entidad. En base a lo indicado por los autores citados, se llega a un enfoque de los temas relacionados o de más preferencia para los empleados, viéndose un principio teórico predominante como es lo relacionado a las satisfacciones de los empleados, teniendo en cuenta las normativas y condiciones de su dignidad y su disposición laboral.

2.2.2.3. Beneficios de compromiso laboral.

Mientras que los beneficios brindados por el compromiso laboral en un mundo competitivo comercial, es que cada organización enfrente las nuevas dificultades manteniendo la eficiencia y creando una fuerza laboral comprometida, donde Anwar (2016) aclara que dentro de las ventajas de tener personal comprometido es la lealtad y la capacidad

de buscar ideas o soluciones a situaciones donde la entidad esté en dificultades. Lo anterior conllevó a que Abdulla et al. (2017) demostraran que el compromiso orienta a que todos los empleados se centren en los objetivos de la organización, debido a que contar con este es un plus y ayuda a mejorar la productividad de las organizaciones. También Mahmood et al. (2021) Al realizar un profundo análisis consideró que dentro de los beneficios que se tiene, están la ayuda que brinda el compromiso a la conexión de los equipos con sus objetivos y los de la organización, el fortalecimiento de los equipos con miras a lograr el éxito que buscan y menos preocupaciones por las dificultades en el corto plazo, porque cada miembro del equipo se enfoca en lograr el propósito del equipo que sus objetivos individuales. El compilado de autores, ayuda a dar una percepción de los beneficios, pero se puede ver ciertas coincidencias y complementos entre unos beneficios y otros.

2.2.2.4. Escala de Compromiso Laboral (ESCOLA).

El instrumento ESCOLA fue concebido y creado por Prieto et al. (2021), los cuales desarrollaron este nuevo instrumento, siguiendo las pautas establecidas por la FEAP (Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos) para la evaluación de los test y los estándares de la evaluación educativa y psicológica, como lo es la Asociación Americana de Psicología, así como precisiones brindadas por literatura de la psicometría actual. Este instrumento, se elaboró con la finalidad que se tenga una evaluación confiable y válida sobre el compromiso laboral de los trabajadores hispanos. Debido a que se compara de otros instrumentos más conocidos, debido a su adaptación tanto dentro del ámbito laboral dependiente como dependiente de los empleados, analizando el vínculo de su trabajo con su accionar individual.

También, se ha visto necesario realizar comparaciones de consistencias internas, de cada uno de los instrumentos mediante los (α) Alfa de Cronbach, encontrados en estudios relacionados con el tema, para poder verificar la fiabilidad del instrumento. Dentro de los

diversos estudios, se ha podido encontrar el de Bihani et al. (2019), el cual halló un (α) de 0.915 dentro de su contexto de estudio en trabajadores hindúes. Por otro lado, se tiene a Cerna et al. (2018) quien evaluó la consistencia de su instrumento en dos tipos de contextos diferentes el americano y mexicano, encontrando una mayor consistencia en el primero con un (α) de 0.840 y en el segundo tuvo un (α) de 0.700. Por último, la investigación elaborada por Ilyash et al (2019) dentro de un estudio de fiabilidad turco, se encontró un índice de fiabilidad de 0.898, lo cual pudo ser considerado un instrumento altamente confiable. Finalmente, se pudo rescatar que, en los diferentes tipos de contextos de estudio, se ha podido verificar consistencias internas confiables, lo que demuestra la capacidad de este tipo de instrumentos para medir con seguridad la variable de compromiso laboral.

Referente a la medición de compromiso laboral, el cual es indicado por Rajak & Pandey (2017) quienes consideraron que dentro de esta escala se encuentra la emoción positiva sobre el propio desempeño, cuando el empleado siempre mira con optimismo sus responsabilidades en el trabajo. Lo anterior lo complementan, Pinto et al. (2018) quienes consideraron la capacidad de realizar correctamente sus actividades, porque sienten ese apego de deuda o reciprocidad por lo bueno que la empresa es con sus trabajadores. Mientras que Mas'ud et al. (2020) como una situación donde el empleado tiene la capacidad y motivación propia para realizar sus funciones dentro de su lugar de trabajo. Todo está enmarcado en la escala de compromiso laboral (ESCOLA), la cual es mencionada y analizada por Prieto et al. (2021) quienes establecieron solamente un componente o dimensión que es el compromiso como actividad laboral, Luego de realizar la revisión correspondiente se puede verificar que el compromiso se considera como el resultado de acciones procedentes de la organización, para la creación de un vínculo que une al trabajador con la organización, llevándolo a hacer sacrificios en nombre de ella, garantizando que se logre un círculo beneficioso para los implicados.

2.3. Conclusiones del capítulo

Si, dentro de las condiciones laborales de los empleados en las organizaciones, no se genera respeto hacia su dignidad, simplemente esto desemboca en que las funciones las realicen sin ningún tipo de compromiso, cuyo resultado tiene alta probabilidad de ser un mal trabajo. Este compilado ha mostrado la definición de la dignidad, como un aspecto de condición o capacidad de la organización para respetar los valores y condiciones de los empleados, mientras, el compromiso laboral como un apego o emoción que conlleva al trabajador a ser más recíproco con la entidad, por otro lado, también se analizaron ambos compilados teóricos, conllevando a un solo punto entre los dos temas, que se avocan siempre a la comodidad del empleado, estableciendo incluso beneficios similares o complementarios, como por ejemplo, con el hecho de que se respete la dignidad los empleados, estos se sentirán valorados y conllevará a que estén más comprometidos con sus labores. Para llegar, al establecimiento y análisis de las formas de evaluación que fueron el Workplace Dignity Scale y la Escala de Compromiso Laboral (ESCOLA), para este tipo de contexto en particular. Finalmente, sería necesario que se sigan investigando con que otros aspectos o temas puede estar relacionado la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral, dentro de otros contextos de estudio.

2.4. Resumen del Capítulo

En este capítulo, se ha llevado a cabo una exhaustiva recopilación teórica de las variables en estudio. Se inició con la recolección y descripción de antecedentes primordiales relacionados con el tema, así como la búsqueda de artículos afines que sustentaran la investigación. Por otro lado, se establecieron las bases teóricas propias del estudio, abarcando la conceptualización, teorías, dimensiones e indicadores de las variables en análisis. Esta sólida fundamentación teórica resultó fundamental para la posterior discusión y presentación de los resultados, proporcionando una base sólida para el estudio de las variables.

Capítulo III: Metodología

En este apartado, se presenta todos los aspectos o métodos utilizados a lo largo de la investigación, para lo cual, fue necesario la realización de un compilado teórico metodológico, dando pautas claras acerca de lo que se requirió y utilizó durante la elaboración de este informe, para luego detallar el proceso de cálculo de la muestra y el propio muestreo utilizado, de forma continua, también se detalla minuciosamente las escalas/instrumentos validados que se utilizaron para la recolección de datos, para finalmente, establecer de manera precisa el análisis estadístico y proceso de interpretación, como también la validación y confiabilidad que tuvo este tipo de instrumentos.

3.1. Diseño de la Investigación

El proyecto de investigación se circunscribió en un modelo positivista puesto que se enmarcó en un enfoque cuantitativo. Este enfoque, se caracterizó porque el objeto de estudio es medible y el análisis de los fenómenos o variables está modulado por postulados deductivos; efectivizando la generalización y estandarización de los resultados (Bernal, 2016). La investigación fue catalogada por Ñaupás et al. (2018) como básica puesto que su propósito consistió en generar conocimientos; por tanto, fundamentar los estudios de índole aplicada, resulta básico en el desarrollo científico.

La investigación poseyó un diseño no experimental donde, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), el investigador no llevó a cabo una manipulación premeditada de las variables ya que, en esencia, su objetivo residió en la recolección de datos y su análisis requerido; procurando no intervenir en la ocurrencia del fenómeno en la realidad. Por otro lado, el corte de investigación fue transeccional que, siguiendo a Hernández & Mendoza (2018), se diferencia porque la recolección de datos se efectuó en un solo momento. Respecto al nivel de investigación, su clasificación correspondió al nivel relacional que, desde la óptica de Bernal (2016), se distinguió por describir relaciones entre dos o más variable.

3.2. Consentimiento Informado

Se hizo uso de un formato de consentimiento informado, el cual se repartió con cada uno de los participantes del informe, y el cual estipula la ratificación de su ayuda por voluntad propia (Ver apéndice B). La finalidad de este escrito fue brindar datos a los participantes del informe y las metas que contiene, como también los métodos para la recaudación de datos, para esto, previamente se debió pedir la autorización de cada uno de los participantes, para lo cual se solicitó previamente la autorización de la organización. Este consentimiento fue dado de forma personal por cada encuestado, antes de que conteste los instrumentos, este procedimiento constó en dar una explicación al formato de consentimiento, dar respuestas a sus dudas y aclararlas, para luego plasmar la firma y fecha del documento.

3.3. Participantes de la Investigación

3.1.1. Población

Para Arias et al. (2016) la población se define como el grupo de elementos que ha sido delimitado y que se caracteriza por reunir una serie de criterios preestablecidos y ser el referente a partir del cual fue seleccionada la muestra. En consonancia con lo anterior, la población estuvo compuesta por 557 trabajadores administrativos de tres empresas importadoras de Lima, los cuales se detallan a continuación:

Tabla 1

Población

Nombre de la empresa	Tamaño de la población
Perufarma	426
ISSA PERÚ SAC	118
Forever Living Perú	13
Total	557

3.1.2. Muestra

La muestra ha sido conceptualizada por Ñaupas et al. (2018) como un segmento representativo de una población determinada; la que ha resultado de un tratamiento probabilístico o no probabilístico para ser seleccionada, es decir, no se hizo uso de una fórmula para la determinación de la muestra y se optó por la utilización total (censal) de toda la población establecida en el presente estudio, por ello, se consideró como muestra a los 557 trabajadores administrativos de tres empresas importadoras de Lima, debido al acceso que se tiene para la aplicación de los instrumentos a dichas organizaciones.

3.1.3. Selección de datos

Para escoger la muestra final, se tuvo que plantear criterios de selección, dentro de los cuales se tiene los de inclusión y exclusión, los cuales consideran aspectos relevantes dentro de la muestra, para escoger solamente a los participantes de interés y que brindaron la información más precisa.

a) Criterios de inclusión:

- Trabajadores pertenecientes a las áreas de administración.
- Empleados que solamente estén en el rubro de importación.
- Haber brindado su consentimiento informado, para su participación.
- Ser contratado dentro de la empresa donde realiza sus funciones.

b) Criterios de exclusión:

- No cumplir con los criterios de inclusión, o no disponer del tiempo necesario para dar respuesta a los instrumentos.

3.4. Confidencialidad

Se garantizó la confidencialidad en el tratamiento de los datos brindados por los encuestados, respetando siempre la privacidad de quien otorgó dicha información y lo referido con las normativas de la universidad. Con la intención de asegurar la privacidad de

los participantes, cualquier dato que pudiera ser utilizado para la identificación de estos, ha sido codificado de tal manera que no pueda ser revelada la fuente. Para la presentación del informe, se quitó cualquier tipo de evidencia de cualquier participante, para que no sean identificables al momento de subir el estudio en los principales repositorios.

3.5. Instrumentos de medición o métodos para recopilar datos

Para la recolección de datos, se utilizaron dos instrumentos (cuestionarios que en la sección de anexos se encuentran detallados) y que tuvieron una explicación a continuación:

- Para recoger datos sobre la dignidad en el trabajo, se utilizó el cuestionario de *Workplace Dignity Scale* (WDS), el cual estuvo compuesto por seis dimensiones y seis indicadores (Sainz et al., 2021). Como se explicó con anterioridad, la dignidad en el trabajo es un aspecto que tiene seis dimensiones, lo cual también se verifica en el cuestionario: Interacción respetuosa (ítems 1–3); contribución de competencia (ítems 4–6); igualdad (ítems 7 y 8); valor inherente (ítems 9 – 11); dignidad general (ítems 12–14) e indignidad (ítems 15-18). El puntaje máximo fue 126, dándose a conocer que el puntaje que más se acercó a dicha cantidad, cuenta con óptimos índices de dignidad en el trabajo.
- Para la recolección de información sobre compromiso laboral, se utilizó el cuestionario de la Escala de Compromiso Laboral (ESCOLA), el cual estuvo compuesto por una sola dimensión (Prieto et al., 2021). Como también se había indicado con anterioridad, este operacionalmente estuvo compuesto por una dimensión, la cual se refleja en el cuestionario: Emoción positiva sobre el propio desempeño (ítems 1-10). El puntaje máximo asignado fueron 50, verificándose que el que tiene mayor cantidad.

Se realizó la aplicación de estos instrumentos mediante la plataforma Google Drive, con el cual se aplicaron las encuestas a los trabajadores de forma virtual, cumpliendo los

protocolos actuales que rige actualmente en la sociedad. Para lo cual, se estandarizó un tiempo prudente para la correcta revisión y recolección de los datos, llegándose a la cantidad de la muestra previamente establecida.

3.6. Análisis estadísticos

Para esta investigación de carácter cuantitativo, se realizó dos tipos de análisis uno descriptivo y otro inferencial, esto con la intención de poderle brindar una mejor presentación y mayor alcance académico con las inferencias establecidas, para responder los objetivos establecidos con anterioridad.

- a) Análisis estadístico descriptivo; para este tipo de análisis se utilizó el programa Microsoft Excel, en donde con la decodificación de las respuestas brindadas por los encuestados, se pudo determinar la situación actual con respecto a los temas en estudio.
- b) Análisis estadístico inferencial, para esto fue necesario contar con la información obtenida previamente en el análisis descriptivo, la cual, tuvo que ser trasladada al programa estadístico SPSS, con el cual se pudo encontrar las correlaciones, previa verificación de la prueba de normalidad.

3.7. Análisis e Interpretación de Datos

El proceso de análisis e interpretación de los datos fue llevado a cabo de manera exhaustiva y sistemática. Una vez obtenidos los resultados mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se procedió a realizar dos etapas de análisis. En la primera, se utilizó la descripción de las tablas y figuras obtenidas para realizar un análisis exploratorio y comprender mejor la distribución de los datos y las tendencias generales. Esta etapa permitió obtener una visión general de los patrones observados.

En la segunda etapa, se empleó un análisis más profundo utilizando técnicas deductivas y criterios estadísticos. Mediante la aplicación de pruebas de correlación y

regresión, se evaluó la relación entre las variables en estudio. Los resultados obtenidos revelaron la existencia de una relación significativa y directa entre ciertas variables, proporcionando respuestas a los objetivos de la investigación y validando las hipótesis planteadas previamente.

La combinación de análisis descriptivo y análisis estadístico aseguró una comprensión holística de los datos, permitiendo identificar patrones relevantes y tendencias significativas. Además, la rigurosidad y el cuidado en la metodología utilizada garantizaron la confiabilidad y validez de los resultados, brindando un sólido respaldo a las conclusiones obtenidas en el estudio.

3.8. Validez y Confiabilidad

Para la validación y confiabilidad fueron utilizados los datos obtenidos en las investigaciones que aceptan y crearon dichos instrumentos, es decir, se han utilizado los resultados de dicha confiabilidad y validez utilizadas por los autores originales de los instrumentos contemplados en esta investigación.

- El cuestionario de *Workplace Dignity Scale* (WDS), fue validado con la utilización en la aplicación de una muestra de trabajadores de la ciudad de México, donde se buscó realizar la adaptación y validación al español de dicha escala, donde la confiabilidad fue realizada mediante el α de Cronbach donde estuvo en una media de 0.885 y se usó el chi cuadrado de bondad de ajuste, el cual fue menor a 0.001, indicando la relevancia de dicha adaptación (Sainz et al., 2021).

Tabla 2

Comparación de confiabilidades de la Escala de Dignidad en el Trabajo

Autor	Contexto de aplicación	Consistencia interna (α) Alfa de Cronbach
--------------	-------------------------------	--

Tiwari & Sharma (2019)	India	0.810
Scott & Williams (2020)	Estados Unidos	0.960 y 0.880
Vornholt et al. (2021)	Países Bajos	0.910

Como se puede observar, las confiabilidades encontradas sobre las diferentes escalas de dignidad en el trabajo demuestran consistencia en sus confiabilidades, debido a que oscilan entre el 0.810 a 0.960, lo cual es adecuado y pueden considerarse altamente confiable.

- El cuestionario de la Escala de Compromiso Laboral (ESCOLA), en donde se validó mediante la aplicación a una muestra de trabajadores en España, por otro lado, la confiabilidad del instrumento fue obtenida mediante el Alfa de Cronbach, el cual se halló un índice de fiabilidad de 0.920, indicando la alta confianza que se tiene para aplicar el instrumento (Prieto et al., 2021).

Tabla 3

Comparación de confiabilidades de la Escala de Compromiso laboral

Autor	Contexto de aplicación	Consistencia interna (α) Alfa de Cronbach
Bihani et al. (2019)	India	0.915
Cerna et al. (2018).	Estados Unidos	0.840
	México	0.700
Ilyash et al (2019)	Turquía	0.898

De acuerdo, con las confiabilidades encontradas sobre las diferentes escalas de compromiso laboral, demuestran consistencia en sus confiabilidades, debido a

que oscilan entre el 0.700 a 0.915, lo cual es adecuado y pueden considerarse altamente confiable.

3.9. Resumen del Capítulo

El estudio contó con un enfoque cuantitativo, de tipo básico con un diseño no experimental – correlacional, debido a que su principal finalidad se centra en la verificación de la existencia de un vínculo significativo entre la dignidad en el centro de trabajo y el compromiso laboral.

Con respecto a la población, esta estuvo compuesta por los trabajadores administrativos de empresas importadoras de Lima, la cual se obtuvo mediante un muestreo no probabilístico, es decir, se trabajó de acuerdo con la conveniencia del investigador, aplicando solo a la cantidad a la cual tiene acceso el investigador.

Para la recolección de información, fue necesario establecer una reunión o un contacto mediante videollamada o chat, con cada uno de los trabajadores administrativos de diferentes empresas, con la intención de que puedan participar de forma rápida y segura en la investigación, para ello, se realizó dicha coordinación, obteniendo resultados positivos en la mayoría de los casos. Además, también se establecieron los instrumentos validados y confiables, para la aplicación dentro del estudio, donde se ha utilizado dos tipos de análisis descriptivo e inferencial para poder alcanzar y responder los objetivos planteados.

Capítulo IV: Presentación y Análisis de Resultados

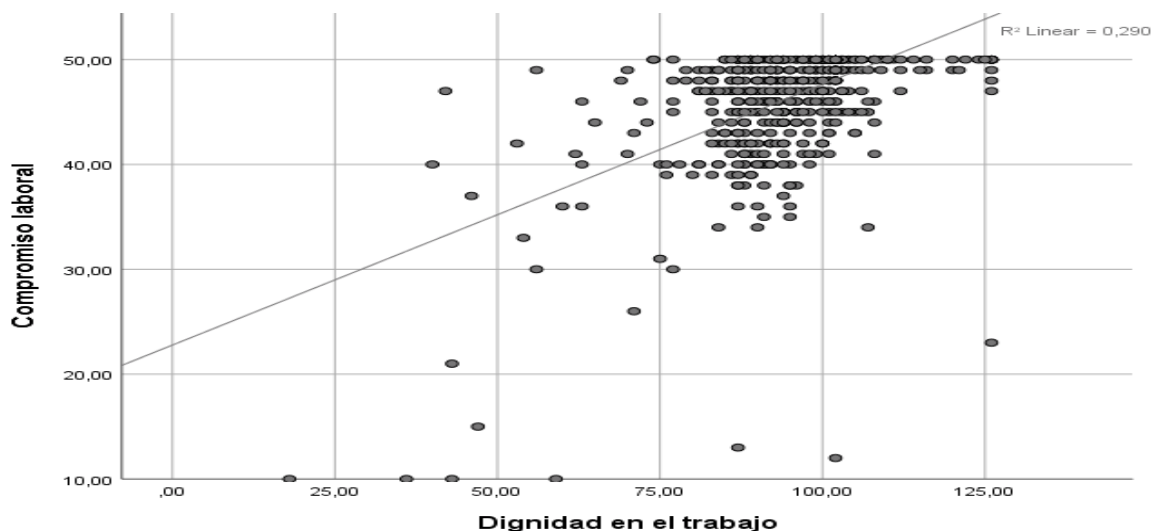
En esta sección, se abordan todos los elementos necesarios para presentar los resultados obtenidos en la investigación. Se inicia con la descripción de la prueba piloto, la cual considera un porcentaje de la muestra para evaluar la viabilidad y eficacia del cuestionario o instrumento utilizado, se presentan los datos generales de la población en estudio y se detallan los resultados de los test de consistencia aplicados en la muestra, para luego llevar a cabo los análisis descriptivos de cada una de las variables, para luego realizar el análisis de las relaciones existentes entre los componentes seleccionados, empleando técnicas estadísticas adecuadas para identificar posibles correlaciones significativas.

4.1. Análisis inferencial en relación con el problema general: relación entre la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral

Como se comentó anteriormente, las variables no se distribuyeron con una forma normal, debido a aquello se procedió a calcular la correlación entre variables a través de la prueba Rho de Spearman. A partir de la cual se confirmó que la relación es significativa (p valor = 0.000), además de que el estadístico correlacional fue de 0.509, esto sugiere el vínculo positivo compartido por las variables.

Figura 2

Gráfica de dispersión de la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral



4.2. Análisis descriptivo en relación con el primer problema específico: Dignidad laboral

Antes se había mencionado anteriormente, el cuestionario en el trabajo tiene un puntaje máximo posible de 126. Ello significa que cuanto más cercano sea el puntaje a ese valor, mayor fue la dignidad en el trabajo según la perspectiva del trabajador encuestado.

De manera que en la tabla 4 se corrobora que la media de la variable es de 94.66, con una desviación estándar de 12.60. El valor que divide a la mitad los datos es de 96, ello implica que las calificaciones que recibieron las empresas en cuanto a dignidad en el trabajo se inclinan hacia los puntajes altos. La indignidad obtuvo el puntaje menor entre todas las dimensiones de la variable, ello es un indicador positivo para la empresa.

Tabla 4

Resumen estadístico de la dignidad en el trabajo

	Media	Mediana	Desviación estándar	Rango	Mínimo	Máximo
Dignidad en el trabajo	94.66	96.00	12.60	108.00	18.00	126.00
Interacción respetuosa	18.97	21.00	3.21	18.00	3.00	21.00
Contribución de competencias	18.07	19.00	3.39	18.00	3.00	21.00
Igualdad	12.00	12.00	2.39	12.00	2.00	14.00
Valor inherente	18.68	19.00	3.20	18.00	3.00	21.00
Dignidad general	19.10	20.00	2.86	18.00	3.00	21.00
Indignidad	7.84	4.00	6.25	24.00	4.00	28.00

Además de la explicación anterior, se generaron niveles para conocer el diagnóstico de la variable. De acuerdo con la tabla 5, el 67 por ciento de los encuestados calificó con una dignidad en el trabajo alta. La razón de este resultado es que estos trabajadores sienten que son tratados respetuosamente en su centro de labores y consideran que su empleo es una

fuente de dignidad. Por otro lado, hubo un 31.2 por ciento que se encuentra en un nivel regular en dicha variable, mientras que el restante 1.8 por ciento tiene un bajo nivel.

Tabla 5

Diagnóstico de la dignidad en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	1,8	1,8	1,8
	Regular	174	31,2	31,2	33,0
	Alto	373	67,0	67,0	100,0
	Total	557	100,0	100,0	

En las tablas mostradas a continuación se expresaron los estadísticos correspondientes a las asociaciones dadas por las variables demográficas con la variable de dignidad en el trabajo.

Tabla 6

Resultados de análisis bivariado entre variables demográficas y la dignidad en el trabajo

Variable	Tipo	Valor p	Interpretación
Edad	Numérico	0.079	No se relacionan significativamente.
Sexo	Catógica	0.583	La dignidad en el trabajo no muestra diferencias significativas entre el grupo femenino y masculino.
Carga familiar	Catógica	0.045	La dignidad en el trabajo muestra diferencias significativas al comparar la carga familiar de los trabajadores.

Nivel de estudios	Catagórica	0.700	La dignidad en el trabajo no presenta diferencias significativas por nivel de estudios
Antigüedad en la empresa	Catagórica	0.841	La dignidad en el trabajo no presenta diferencias significativas en función a la antigüedad en la empresa.
Primer trabajo	Catagórica	0.079	Se encontró diferencias significativas en el grupo que indica que es su primer trabajo y el que señala lo contrario.

Tabla 7

Análisis bivariado de las variables demográficas con la dignidad en el trabajo

Variable	N	Media	Desviación estándar	Mediana	Rango
Dignidad en el trabajo	557	94.66	12.60	96.00	108.00
Sexo	n	Media	SD	Mediana	Rango
Femenino	259	94,96	11,86	97,00	86,00
Masculino	298	94,40	13,21	96,00	108,00
Carga familiar	n	Media	SD	Mediana	Rango
Tengo hijos dependientes de mi	199	96,34	10,60	98,00	86,00
Tengo otras personas dependientes (como padres o hermanos u otros que considere dependientes)	147	91,77	13,61	93,00	85,00
Ambas respuestas anteriores son correctas	78	94,56	9,84	95,00	53,00

No tengo personas dependientes de mí	133	95,39	14,97	97,00	108,00
Nivel de estudios	n	Media	SD	Mediana	Rango
Primaria completa	1	102,00	.	102,00	,00
Secundaria incompleta	5	91,80	4,44	91,00	12,00
Secundaria completa	66	95,08	12,96	96,50	83,00
Estudios técnicos incompletos	111	94,55	10,79	95,00	71,00
Estudios técnicos completos	80	93,34	12,61	94,50	85,00
Estudios universitarios incompletos	92	95,20	12,25	97,50	84,00
Estudios universitarios completos	147	94,64	14,39	97,00	108,00
Estudios de post grado incompletos	13	96,15	7,37	99,00	22,00
Estudios de post grado completos	42	95,40	13,06	96,50	79,00
Antigüedad en la empresa	n	Media	SD	Mediana	Rango
Menos de 1 año	221	94,84	13,18	97,00	108,00
Más de 1 año y menor a 2 años	69	95,17	10,72	96,00	56,00
Más de 2 años y menor a 3 años	38	95,03	11,71	94,50	66,00
Más de 3 años y menor a 4 años	33	95,91	11,33	95,00	48,00
Más de 4 años y menor a 5 años	30	91,57	20,68	93,00	83,00
Más de 5 años y menor a 6 años	25	92,52	18,45	93,00	85,00
Más de 6 años	141	94,77	9,23	96,00	80,00
Primer trabajo	n	Media	SD	Mediana	Rango
No	538	94,56	12,41	96,00	108,00
Sí	19	97,42	17,26	102,00	83,00

4.3. Análisis descriptivo en relación con el segundo problema específico: Compromiso laboral

El cuestionario de compromiso laboral tuvo un puntaje máximo posible de 50. En la tabla 8 se reconoce que la media de las calificaciones obtenidas con respecto a la variable fue de 46.32 con una desviación estándar de 5.82 y una mediana de 49. Estos indicadores implican que el compromiso laboral de los trabajadores se inclinó hacia un desempeño positivo. La interpretación es válida para su única dimensión, el compromiso como actividad laboral.

Tabla 8

Resumen estadístico del compromiso laboral

	Media	Mediana	Desviación estándar	Rango	Mínimo	Máximo
Compromiso laboral	46.32	49	5.82	40	10	50
Compromiso como actividad laboral	46.32	49	5.82	40	10	50

La tabla 9 expresa que el compromiso laboral en las empresas evaluadas es alto para el 95.3 por ciento de casos considerados. Ello porque señalaron que su trabajo les parece importante, hacen lo mejor que pueden para cumplir con sus labores encargadas y se observan como flexibles para adaptarse a las circunstancias que se les propongan. El compromiso fue regular para el 3.1 por ciento de los trabajadores, y bajo para el 1.6 por ciento restante.

Tabla 9*Diagnóstico del compromiso laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	1,6	1,6	1,6
	Regular	17	3,1	3,1	4,7
	Alto	531	95,3	95,3	100,0
	Total	557	100,0	100,0	

Tabla 10*Resultados de análisis bivariado entre variables demográficas y el compromiso laboral*

Variable	Tipo	Valor p	Interpretación
Edad	Numérico	0.204	El compromiso laboral no está significativamente relacionado con la edad.
Sexo	Categórica	0.971	El compromiso laboral no muestra diferencias significativas entre el grupo femenino y masculino.
Carga familiar	Categórica	0.016	El compromiso laboral muestra diferencias significativas al comparar la carga familiar de los trabajadores.
Nivel de estudios	Categórica	0.541	El compromiso laboral no presenta diferencias significativas por nivel de estudios
Antigüedad en la empresa	Categórica	0.704	El compromiso laboral no presenta diferencias significativas en función a la antigüedad en la empresa.

Primer trabajo Categórica 0.781 No hubo diferencias significativas entre aquellos que señalaron que era su primer empleo y los que implicaron lo contrario.

Tabla 11

Análisis bivariado de las variables demográficas con el compromiso laboral

Variable	N	Media	Desviación estándar	Mediana	Rango
Dignidad en el trabajo	557	46.32	5.82	49	40
Sexo	n	Media	SD	Mediana	Rango
Femenino	259	46,57	4,71	49,00	37,00
Masculino	298	46,10	6,63	48,00	40,00
Carga familiar	n	Media	SD	Mediana	Rango
Tengo hijos dependientes de mi	199	47,08	4,89	49,00	38,00
Tengo otras personas dependientes (como padres o hermanos u otros que considere dependientes)	147	45,61	6,44	48,00	40,00
Ambas respuestas anteriores son correctas	78	47,04	5,03	49,00	37,00
No tengo personas dependientes de mí	133	45,53	6,61	48,00	40,00
Nivel de estudios	n	Media	SD	Mediana	Rango
Primaria completa	1	50,00	.	50,00	,00
Secundaria incompleta	5	47,00	4,24	49,00	10,00
Secundaria completa	66	47,06	4,65	49,00	29,00
Estudios técnicos incompletos	111	46,96	4,09	49,00	20,00

Estudios técnicos completos	80	45,59	6,70	47,50	40,00
Estudios universitarios incompletos	92	46,65	4,56	48,00	27,00
Estudios universitarios completos	147	45,91	6,75	48,00	40,00
Estudios de post grado incompletos	13	48,62	2,02	49,00	7,00
Estudios de post grado completos	42	44,62	8,55	48,50	38,00
Antigüedad en la empresa	n	Media	SD	Mediana	Rango
Menos de 1 año	221	46,48	5,25	49,00	40,00
Más de 1 año y menor a 2 años	69	46,57	4,38	48,00	24,00
Más de 2 años y menor a 3 años	38	46,05	4,53	47,50	16,00
Más de 3 años y menor a 4 años	33	46,42	3,87	48,00	12,00
Más de 4 años y menor a 5 años	30	42,70	12,11	47,50	40,00
Más de 5 años y menor a 6 años	25	46,08	7,48	49,00	35,00
Más de 6 años	141	46,79	5,46	49,00	40,00
Primer trabajo	n	Media	SD	Mediana	Rango
No	538	46,33	5,79	49,00	40,00
Sí	19	45,95	6,75	48,00	29,00

4.4. Resumen del capítulo

Según la opinión del 67.0 por ciento de los trabajadores encuestados, la dignidad en el trabajo se desempeña en un nivel alto en las empresas evaluadas. Esto se atribuye al trato respetuoso que reciben los empleados y a la definición de sus empleos como una fuente de dignidad. Sin embargo, el 31.2 por ciento de los trabajadores considera que la dignidad en el trabajo se mantiene en un nivel regular, mientras que el 1.8 por ciento la percibe en un nivel bajo. No obstante, este panorama alentador difiere del que presenta la ONU (2020), ya que indica que el 61% de los empleados a nivel mundial reconoce la ausencia de este elemento en

sus centros de trabajo, lo que conlleva un alto índice de insatisfacción laboral a nivel global. Esta falta de implementación se atribuye a diferentes factores, como la desigualdad en la protección social y el acceso restringido a los derechos laborales. Una explicación a dicho problema lo brindan Lucas et al. (2017), pues revelan que los empresarios disminuyen los costos destinados a la dignidad del trabajador con el objetivo de aumentar la rentabilidad, lo cual provoca que los directivos se resistan a las demandas de los empleados que solicitan mejores condiciones laborales.

Con respecto a la relevancia de la variable, Sainz et al. (2021) enfatizan que la dignidad en el lugar de trabajo es un derecho subjetivo y un proceso autoconstruido que está estrechamente relacionado con la valoración que los individuos hacen de su propio valor, así como el reconocimiento del valor que otros atribuyen a ellos. Frente a ello, he de considerarse que la preocupación de su presencia en el ámbito laboral también la comparte Zawadzki (2018), quien destaca la importancia de investigar cómo se trata a los trabajadores en una organización desde una perspectiva de gestión humanista. El autor señala que la dignidad en el trabajo ha recibido poca atención y argumenta que los empleadores priorizan su beneficio económico sobre el respeto hacia los empleados. Por lo tanto, La implementación de políticas y prácticas que promuevan el respeto y la valoración de los empleados no solo tiene un impacto positivo en su bienestar, sino también en el rendimiento general de la organización.

Según la opinión del 95.3 por ciento de los trabajadores participantes en la encuesta, el compromiso laboral se desempeña en un nivel alto en las empresas evaluadas. Los trabajadores perciben su trabajo como importante, cumplen con sus tareas de la mejor manera posible y se adaptan a las circunstancias de la empresa. Solo el 3.1 por ciento alcanza un nivel regular de compromiso laboral, mientras que el restante 1.6 por ciento muestra un bajo compromiso. Los hallazgos son compatibles con lo estudiado por Hernández et al. (2018), pues señalan que, en México, el 63% de los colaboradores presenta un nivel bastante alto de

compromiso laboral, lo cual se debe a su identificación con la empresa en la que trabajan. Hay mayor relevancia en los alentadores resultados cuando Meyer et al. (1993) argumentan que el compromiso laboral tiene una alta incidencia en el alcance de las metas de la organización. Este aspecto demuestra el apego emocional, la identificación y la participación activa del individuo en la organización.

Según Tajfel y Turner (2004), la pertenencia a un colectivo tiene un impacto directo en el autoconcepto y la autoestima de los individuos. La identificación con un grupo influye en las dinámicas sociales, que dejan de ser individuales para convertirse en intergrupales. En esa línea, la teoría de respuestas, mencionada por Erickson (2005), sostiene que el compromiso laboral se basa en los reflejos sensoriales del empleado. La participación se considera relevante para el compromiso, y el estado psicológico del trabajador, especialmente su conexión afectiva con su desempeño influye en su nivel de compromiso. Por lo tanto, el compromiso laboral no solo beneficia a los empleados en términos de satisfacción y bienestar en el trabajo, sino que también tiene un impacto directo en el logro de las metas organizacionales. Cuando los empleados se sienten comprometidos, muestran un mayor apego emocional a la organización.

Se identificó una correlación significativa entre la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral, indicando que un adecuado desempeño de la dignidad en el trabajo se asocia con un mayor compromiso por parte de los empleados. Esto se alinea con el modelo propuesto por Tiwari y Sharma (2019), quienes enfatizan que la dignidad en el trabajo tiene una fuerte incidencia en el compromiso, la continuidad y la satisfacción de los trabajadores. Frente a ello, vale señalar lo implicado por Lacouture (2021), la dignidad en el trabajo va más allá de la remuneración económica, ya que implica crear condiciones propicias para el desarrollo personal y valorar activamente la posición de los empleados.

Aportando evidencia empírica, Santiago y Rojas (2021) revelaron que la preocupación de una empresa por mantener la integridad de los trabajadores durante una crisis sanitaria generó una respuesta positiva por parte del sector económico estudiado, con un mayor rendimiento y entusiasmo por parte de los empleados. Esto sugiere que la preservación de la dignidad en el trabajo, a través de un entorno laboral seguro y respetuoso, tiene un impacto directo en el compromiso laboral. Las contribuciones de estos autores convergen en la idea de que la dignidad en el trabajo está estrechamente ligada al compromiso laboral. Un trato respetuoso, la valoración activa de los empleados y la creación de condiciones propicias para su desarrollo personal son elementos clave para fomentar el compromiso y el rendimiento en el entorno laboral.

Tabla 12

Resumen de resultados por objetivo

Objetivo	Descripción	Resultados
Objetivo específico 1	Identificar el nivel de dignidad en el trabajo en trabajadores administrativos de empresas importadoras en Lima.	Para el 67.0 por ciento es de nivel alto, para el 31.0 por ciento es regular y para el 1.8 por ciento es bajo.
Objetivo específico 2	Identificar el nivel de compromiso laboral en trabajadores administrativos de empresas importadoras en Lima.	Para el 95.3 por ciento encuestado es de nivel alto, para el 3.1 por ciento es regular, para el restante 1.6 por ciento es bajo.
Objetivo general	Determinar la relación entre la dignidad en el trabajo y el	La dignidad en el trabajo se correlaciona positiva y

compromiso laboral en significativamente con el
trabajadores administrativos compromiso laboral
de empresas importadoras (p=0.000, r=0.509).
en Lima



Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

En esta sección, se exponen las conclusiones y sugerencias, considerando cada uno de los objetivos establecidos previamente en la introducción de la investigación. Se ofrecen recomendaciones tanto de carácter práctico como teórico, junto con contribuciones en ambas áreas. Por último, se presentan las recomendaciones para futuras investigaciones

5.1. Conclusiones

En relación con el problema general del estudio, se pudo dar respuesta indicando que la dignidad en el trabajo se correlacionó con el compromiso laboral de una manera significativa, lo cual fue confirmado con un valor p de 0.000. Además, ese vínculo es positivo con un coeficiente de 0.509. De manera que se entiende que cuando la dignidad en el trabajo se desempeña de forma adecuada, ello irá acompañado de un mayor compromiso laboral. Por estos motivos se concluye que las empresas estudiadas deben aprovechar acciones para que sus empleados sientan que sus esfuerzos son valorados y reconocidos, además de promover un entorno de trabajo donde se desincentive el maltrato hacia ellos, realizando aquello podrá observar que se identifican con su marca y la corresponden con mayores niveles de compromiso.

En cuanto al primer problema específico se evidenció que la dignidad en el trabajo resultó desempeñarse en un nivel alto en las empresas evaluadas de acuerdo con la opinión del 67.0 por ciento de los trabajadores encuestados. Entre sus puntos destacables está el trato respetuoso que reciben los empleados y la definición de sus empleos como una fuente de dignidad. El nivel regular en dicha variable fue atestiguado por el 31.2 por ciento, y el nivel bajo por el 1.8 por ciento. Con respecto a su relación con las variables demográficas, se concluyó que la dignidad en el trabajo muestra diferencias significativas al comparar los grupos de carga familiar de los trabajadores (p -valor=0.045).

En relación con la segunda pregunta específica, se evidenció que el nivel de compromiso laboral se encuentra en un nivel alto en las empresas incluidas para evaluación, de acuerdo con la opinión del 95.3 por ciento de los trabajadores participantes en la encuesta. Se destaca que perciben su trabajo como importante, cumplen con sus tareas lo mejor que pueden y se adaptan a las circunstancias de la empresa. El nivel regular en esta variable fue alcanzado por el 3.1 por ciento, mientras que el restante 1.6 por ciento tuvo un bajo compromiso laboral. Con respecto a su asociación con las variables demográficas, se concluyó que el compromiso laboral muestra diferencias significativas entre los distintos grupos de carga familiar de los trabajadores (p -valor=0.016).

5.2. Recomendaciones

5.2.1. Recomendaciones prácticas

A los directivos de las empresas evaluadas, se sugiere implementar programas de capacitación en sensibilización y respeto laboral de manera regular, preferiblemente de forma trimestral. Estos programas deben enfocarse en promover la igualdad, la no discriminación y el trato justo hacia todos los empleados, así como en fomentar la creación de un ambiente laboral seguro y respetuoso. Cada sesión de este programa se recomienda de manera quincenal y permanente para que se genere una cultura que promueva dicho ambiente en el trabajo.

A los supervisores en las empresas evaluadas, se sugiere establecer sesiones de retroalimentación y reconocimiento con los empleados de forma trimestral. Durante estas sesiones, los líderes deben brindar *feedback* constructivo, reconocer los logros individuales y colectivos, y establecer metas claras y desafiantes. La periodicidad trimestral permitirá mantener una comunicación continua y regular con los empleados, fomentando su compromiso y motivación en el trabajo.

5.2.2. Recomendaciones teóricas

Se sugiere llevar a cabo entrevistas o grupos focales con los trabajadores de manera intencional para obtener una comprensión más profunda de sus percepciones y experiencias en relación con la dignidad en el trabajo. Este enfoque permitirá capturar información cualitativa enriquecedora que complemente los hallazgos cuantitativos obtenidos en este estudio.

Se recomienda emplear dimensiones adicionales para la medición y consecuente evaluación de la variable de compromiso laboral. La inclusión de estas dimensiones adicionales proporcionará una perspectiva más integral y minuciosa del compromiso laboral, lo que permitirá comprender de manera más precisa las múltiples facetas de esta variable y su interrelación con otros aspectos del entorno laboral.

Debido a que, en el caso presente se trató la vinculación de las variables en un nivel relacional, se sugiere llevar a cabo mediciones repetidas en el tiempo para recopilar datos sobre la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral en diferentes momentos. Esto ayudaría a examinar cómo los cambios en la percepción de la dignidad en el trabajo pueden influir en el nivel de compromiso laboral y viceversa a lo largo del tiempo. Además, sería relevante controlar variables potencialmente mediadoras que ejercen influencia en esta relación causal, como el liderazgo, la satisfacción laboral o el clima organizacional.

5.3. Contribuciones de la investigación

5.3.1. Contribuciones teóricas

Los hallazgos sobre la corroboración de la relación significativa y positiva de la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral de este estudio respaldan el modelo propuesto por Tiwari y Sharma (2019), quienes destacan la influencia positiva de la dignidad en el compromiso, la continuidad y la satisfacción de los trabajadores. Además, se respalda la investigación de Lacouture (2021), quien expresó que la dignidad en el trabajo va más allá de

la remuneración económica y abarca la creación de condiciones propicias para el desarrollo personal y la valoración activa de los empleados

5.3.2. Contribuciones prácticas

En un aspecto práctico, se diagnosticaron el desempeño de las variables de dignidad en el trabajo y el compromiso laboral, determinándose los puntos clave que conllevaron a su alta calificación en ambas variables. Sin embargo, a esto se adicionaron recomendaciones prácticas y teóricas para que las empresas se beneficien de la permanencia de estos resultados sin descuidar puntos vitales, como el reconocimiento al esfuerzo de sus trabajadores y la disuasión del mal trato en sus instalaciones. Ello conllevará a su crecimiento a largo plazo gracias a que sus colaboradores se sentirán a gusto al ser parte de su marca.

5.4. Recomendaciones para futuras investigaciones

Se sugiere profundizar mediante un enfoque mixto en el estudio de la dignidad en el trabajo, para conocer la problemática en una mayor amplitud. Para ello se recomienda los grupos focales y entrevistas sumadas a cuestionarios estructurados para un análisis cuantitativo. De modo que la visión sobre el comportamiento de este fenómeno sea más completa.

Se recomienda incluir dimensiones adicionales en la evaluación de la variable de compromiso laboral. Esto permitirá capturar diferentes aspectos y amplitudes de esta variable, proporcionando una perspectiva más integral y detallada. El uso de escalas validadas y reconocidas en la literatura puede ser útil para evaluar diferentes facetas del compromiso laboral y su relación con otros aspectos laborales.

Se recomienda llevar al nivel explicativo el estudio de la relación de estas variables. Para ello se sugiere la inserción de talleres para implementar una cultura que promueva la dignidad en el trabajo, e ir midiendo, conforme avanza el programa, la variable de

compromiso laboral. Tanto en un grupo de control como en otro experimental. Esto implica un enfoque longitudinal en la investigación.

5.5. Plan de mejora

El plan de mejora presentado se basa en los resultados identificados durante la investigación realizada en la empresa en cuestión. El objetivo principal de este plan es elevar la dignidad en el trabajo en un 31%. Para lograr este propósito, se ha diseñado un conjunto de actividades estratégicas dirigidas a:

- El objetivo central del plan de mejora consiste en elevar la dignidad en el trabajo en un 31% para el personal administrativo de las empresas Perufarma, ISSA PERÚ SAC y Forever Living Perú. Este propósito se enfoca en mantener elevadas subdimensiones cruciales como Interacción respetuosa, Contribución de competencias, Igualdad, Valor inherente y Dignidad general, al mismo tiempo que busca reducir cualquier indicio de indignidad entre los trabajadores. Cada una de estas subdimensiones representa estrategias concretas para mantener un alto nivel de dignidad en el trabajo para el personal administrativo de las mencionadas empresas. Es esencial que las iniciativas propuestas establezcan conexiones significativas tanto con aquellos empleados que están comenzando sus carreras como con aquellos que tienen responsabilidades familiares, promoviendo un equilibrio adecuado en los horarios laborales. El plan se concentra en crear un entorno laboral que fomente el respeto, la igualdad y el valor personal de cada empleado, contribuyendo así al bienestar y satisfacción en el trabajo, y fortaleciendo la cohesión y la productividad en el entorno laboral. Este enfoque busca no solo mejorar las condiciones laborales, sino también fortalecer la comunidad y la cultura laboral en estas organizaciones.

La relación entre la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral se ha destacado en investigaciones previas, donde se señala que están intrínsecamente ligados, influyendo en la

conexión afectiva con la empresa y en la decisión de permanecer en ella (Talledo y Amada, 2019). Es fundamental considerar esta interconexión al diseñar e implementar estrategias organizacionales efectivas; la empresa debe garantizar condiciones laborales que promuevan la dignidad, contribuyendo así a un mayor compromiso de los empleados (Da Silva, 2018). En este contexto, se presenta el plan de mejora propuesto con la meta de elevar los niveles de dignidad en el trabajo y, en consecuencia, mejorar el compromiso laboral (Ver tabla 13).

La interrelación entre la dignidad en el ámbito laboral y el compromiso de los empleados es esencial y tiene un impacto profundo en el rendimiento y la cohesión organizacional. Cuando los empleados se sienten valorados y respetados en su lugar de trabajo, experimentan una conexión más profunda con la empresa, lo que fortalece su compromiso con los objetivos y la cultura de la organización. Este compromiso laboral no se limita solo a cumplir con las tareas asignadas, va más allá; es un lazo emocional con la empresa, una dedicación a contribuir al éxito colectivo. Al mantener un entorno donde cada empleado es tratado con justicia, se establece una base sólida para la confianza y el respeto mutuo. Esta base emocional y ética promueve un sentido de pertenencia y propósito, elementos esenciales para el bienestar y la productividad de los empleados. En consecuencia, las estrategias organizacionales deben ir más allá de meras políticas y procedimientos; deben cultivar una cultura donde la dignidad de cada individuo sea intrínseca al funcionamiento diario de la organización. Este enfoque no solo garantiza la satisfacción y la felicidad de los empleados, sino que también se traduce en un compromiso más profundo y duradero, un mayor rendimiento laboral y, en última instancia, en el éxito perdurable de la empresa. Así, la promoción de la dignidad en el trabajo no solo es ética, sino también una estrategia inteligente para asegurar la excelencia organizacional.

Es así que cada una de las actividades propuestas se dirige a fortalecer y mejorar aspectos cruciales de la experiencia laboral. Desde la implementación de programas de

desarrollo personal hasta la organización de actividades de voluntariado comunitario, se busca fomentar la autonomía, el crecimiento profesional, la integración, la equidad salarial y la salud emocional. Estas iniciativas están diseñadas para cultivar un ambiente donde los empleados se sientan valorados, escuchados y respetados, lo que contribuirá a incrementar su satisfacción, su sentido de pertenencia y su compromiso con la empresa. A través de un enfoque holístico que abarca aspectos físicos, emocionales y profesionales, se busca cultivar un entorno laboral que promueva la dignidad intrínseca de cada individuo, garantizando, en última instancia, un mayor bienestar, una mayor motivación y un desempeño laboral más elevado en la organización. La mejora en estos aspectos es esencial para fomentar un ambiente propicio para el crecimiento personal y profesional de los empleados, además de reforzar la cohesión y productividad del equipo, contribuyendo así al éxito y sostenibilidad a largo plazo de la empresa.

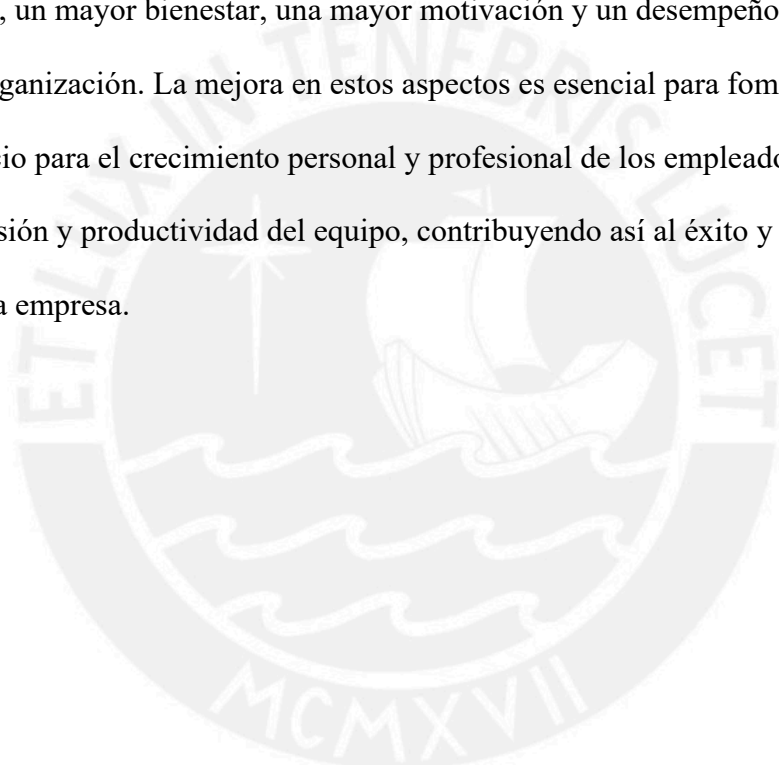


Tabla 13

Plan de mejora en la dignidad en el trabajo-interacción respetuosa

Objetivo general	Objetivos específicos	Estrategias	Actividades	Logros esperados	Frecuencia	Responsabilidad	Indicadores	Presupuestos
Mejorar la dignidad en el trabajo en un 31%	Mantener un alto nivel de dignidad en el trabajo del personal administrativo de las empresas Perufarma, ISSA PERÚ SAC, Forever Living Perú	Mantener el subdimensión interacción respetuosa del personal administrativo de las empresas Perufarma, ISSA PERÚ SAC, Forever Living Perú	Implementar un programa de capacitación en respeto	Mejorar la comprensión y práctica del respeto en el trabajo por parte del personal administrativo.	Trimestral	Recursos Humanos	Número de participantes en el programa	S/ 5,000.00
			Realizar Encuestas de Satisfacción Laboral	Medir la percepción del personal administrativo sobre la interacción respetuosa en el trabajo.	Semestral	Departamento de Recursos Humanos	Puntuación promedio en la sección de respeto de las encuestas.	Sin costo
			Crear Comités de Respeto	Establecer comités que promuevan y supervisen el respeto en el entorno laboral.	Anual	Gerentes de Área	Existencia y funcionamiento de los comités	Sin costo
			Realizar Talleres de Comunicación Efectiva	Fortalecer las habilidades de comunicación para evitar malentendidos y conflictos.	Trimestral	Departamento de Recursos Humanos	Número de colaboradores que participan en el taller	Sin costo
			Implementar Reconocimientos y Premios	Reconocer y recompensar a los empleados que demuestren un comportamiento respetuoso.	Mensual	Gerentes de Área	Número de premios otorgados.	S/ 2,000.00
			Establecer Canales de Comunicación Abierta y Confidencial	Proporcionar canales de comunicación abierta y confidencial para que el personal pueda expresar sus preocupaciones y experiencias, contribuyendo a un entorno laboral más digno.	Mensual	Departamento de Recursos Humanos	Uso activo de los canales de comunicación	Sin costo

Tabla 14

Plan de mejora en la dignidad en el trabajo- contribución de competencias

Objetivo general	Objetivos específicos	Estrategias	Actividades	Logros esperados	Frecuencia	Responsabilidad	Indicadores	Presupuestos
Mejorar la dignidad en el trabajo en un 31%	Mantener un alto nivel de dignidad en el trabajo del personal administrativo de las empresas Perufarma, ISSA PERÚ SAC, Forever Living Perú	Mantener el subdimensión contribución de competencias del personal administrativo de las empresas Perufarma, ISSA PERÚ SAC, Forever Living Perú	Capacitación en nuevas tecnologías	Mejora significativa de competencias digitales para afrontar retos tecnológicos emergentes y optimizar tareas laborales.	Trimestral	Recursos Humanos	Porcentaje de empleados capacitados y aplicando nuevas habilidades en el trabajo.	S/ 1,000.00
			Participación en proyectos interdepartamentales	Estímulo de la cooperación, innovación y comunicación efectiva entre áreas para lograr metas estratégicas de manera conjunta y efectiva.	Bimestral	Jefes de área	Evaluación del impacto de proyectos y satisfacción del personal involucrado.	Sin costo
			Talleres de desarrollo de liderazgo	Fortalecimiento de competencias de liderazgo para liderar equipos de manera eficaz y alcanzar objetivos estratégicos de la empresa.	Trimestral	Recursos Humanos	Evaluación del desempeño antes y después de los talleres, y mejoras observadas.	Sin costo
			Implementación de sistema de gestión de conocimientos	Mejora sustancial en el acceso y compartición de información crucial para la toma de decisiones informadas y la eficiencia operativa en la organización.	Anual	Tecnologías de la información	Utilización activa del sistema y aumento en la aplicación del conocimiento adquirido.	Sin costo
			Incentivar proyectos de innovación	Estimulación continua de la creatividad y generación de ideas innovadoras que impulsen la eficiencia y la competitividad en el mercado.	Trimestral	Gerencia de innovación	Número de ideas implementadas y su impacto en procesos y resultados.	Sin costo

Tabla 15

Plan de mejora en la dignidad en el trabajo- igualdad

Objetivos específicos	Estrategias	Actividades	Logros esperados	Frecuencia	Responsabilidad	Indicadores	Presupuestos
Mantener un alto nivel de dignidad en el trabajo del personal administrativo de las empresas Perufarma, ISSA PERÚ SAC, Forever Living Perú	Mantener la subdimensión igualdad del personal administrativo de las empresas Perufarma, ISSA PERÚ SAC, Forever Living Perú	Evaluación y análisis de brechas de competencias	Identificación de diferencias en habilidades y conocimientos entre empleados	Anual	Recursos Humanos	Número y tipo de brechas identificadas, planes de cierre de brechas	Sin costo
		Establecimiento de grupos de estudio y mentorías	Fomento de aprendizaje colaborativo y apoyo mutuo entre empleados	Mensual	Gerentes de Departamento	Número de grupos formados, satisfacción de los participantes	Sin costo
		Promoción de políticas de igualdad de género y diversidad	Fomento de un entorno inclusivo y equitativo en la organización	Anual	Gerencia general	Cumplimiento de políticas, diversidad en cargos clave	Sin costo
		Sesiones de sensibilización y formación en igualdad	Crear conciencia sobre la importancia de la igualdad de competencias	Mensual	Equipo de Recursos Humanos	Asistencia a sesiones, cambios de actitudes de participantes, conexiones realizadas y aplicabilidad de los aprendizajes.	Sin costo
		Revisión y actualización de políticas de igualdad	Garantizar que las políticas reflejen las mejores prácticas actuales y promuevan la igualdad	Anual	Gerencia general	Revisión de políticas y cumplimiento	Sin costo
		Creación de grupos de trabajo multidisciplinarios	Promoción de la colaboración y diversidad de competencias en la resolución de problemas	Trimestral	Jefe de Área y Recursos Humanos	Número de grupos formados, mejora en proyectos	Sin costo

Tabla 16

Plan de mejora en la dignidad en el trabajo- valor inherente

Objetivo general	Objetivos específicos	Estrategias	Actividades	Logros esperados	Frecuencia	Responsabilidad	Indicadores	Presupuestos
Mejorar la dignidad en el trabajo en un 31%	Mantener un alto nivel de dignidad en el trabajo del personal administrativo de las empresas Perufarma, ISSA PERÚ SAC, Forever Living Perú	Mantener la subdimensión valor inherente del personal administrativo de las empresas Perufarma, ISSA PERÚ SAC, Forever Living Perú	Facilitar acceso a programas de bienestar	Mejorar la salud y bienestar del personal	Mensual	Recursos Humanos	Participación y mejoras en el bienestar	Sin costo
			Implementar evaluaciones de desempeño y feedback	Establecer metas claras y oportunidades de mejora	Semestral	Líderes de equipos	Mejora en el desempeño y satisfacción	Sin costo
			Establecer programas de apoyo emocional	Mejorar el bienestar emocional y manejo del estrés	Mensual	Recursos humanos	Participación y mejoras en bienestar emocional	Sin costo
			Brindar oportunidades de liderazgo en proyectos internos	Desarrollar habilidades de liderazgo y toma de decisiones	Mensual	Líderes de equipos	Participación y evaluación del liderazgo	Sin costo
			Promover la participación en conferencias y eventos profesionales	Ampliar conocimientos y promover networking	Anual	Recursos humanos	Participación y satisfacción en eventos profesionales	Sin costo
			Realizar programas de apoyo para el desarrollo de habilidades digitales	Mejorar la adaptabilidad y eficiencia en entornos digitales	Trimestral	Departamento Recursos Humanos	Evaluación del desarrollo de habilidades digitales	S/ 1,500.00

Tabla 17

Plan de mejora en la dignidad en el trabajo- dignidad general

Objetivo general	Objetivos específicos	Estrategias	Actividades	Logros esperados	Frecuencia	Responsabilidad	Indicadores	Presupuestos
Mejorar la dignidad en el trabajo en un 31%	Mantener un alto nivel de dignidad en el trabajo del personal administrativo de las empresas Perufarma, ISSA PERÚ SAC, Forever Living Perú	Mantener la subdimensión dignidad general del personal administrativo de las empresas Perufarma, ISSA PERÚ SAC, Forever Living Perú	Organizar actividades de integración y team building	Mejora del ambiente laboral y relaciones interpersonales	Bimensual	Gerentes de Departamento	Participación y feedback de los empleados	S/ 1,000.00
			Brindar acceso a oportunidades de crecimiento	Mejora de la motivación y satisfacción laboral	Trimestral	Jefes de área	Participación en programas y avance en la carrera	Sin costo
			Establecer un programa de flexibilidad laboral	Mejora del equilibrio entre vida personal y profesional	Continuo	Gerencia de Recursos Humanos	Participación y satisfacción del personal	Sin costo
			Fomentar la diversidad e inclusión en el equipo	Creación de un ambiente inclusivo y enriquecedor	Anual	Gerencia general	Participación en programas y percepción de inclusión	Sin costo
			Realizar capacitaciones en respeto y tolerancia	Promoción de un ambiente respetuoso y tolerante	Trimestral	Recursos humanos	Participación en capacitaciones y retroalimentación	S/ 1,000.00
			Implementar un programa de reconocimiento a la antigüedad	Valorar la trayectoria y experiencia de los empleados	Anual	Comité de Bienestar	Cumplimiento de políticas y reducción de incidentes	Sin costo

Tabla 18

Plan de mejora en la dignidad en el trabajo- indignidad

Objetivo general	Objetivos específicos	Estrategias	Actividades	Logros esperados	Frecuencia	Responsabilidad	Indicadores	Presupuestos
Mejorar la dignidad en el trabajo en un 31%	Mantener un alto nivel de dignidad en el trabajo del personal administrativo de las empresas Perufarma, ISSA PERÚ SAC, Forever Living Perú	Reducir la subdimensión indignidad del personal administrativo de las empresas Perufarma, ISSA PERÚ SAC, Forever Living Perú	Establecimiento de políticas de no discriminación	Promoción de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso	Anual	Gerencia general	Cumplimiento de políticas, encuestas de satisfacción	Sin costo
			Implementación de políticas de conciliación vida laboral-personal	Mejora en la calidad de vida y satisfacción de los empleados	Anual	Gerentes de Recursos humanos	Cumplimiento de políticas, encuestas de satisfacción	Sin costo
			Incentivar la participación en programas de voluntariado	Fomento del espíritu de solidaridad y contribución a la comunidad	Semestral	Jefes de área	Número de participantes y horas de voluntariado	Sin costo
			Sensibilización sobre acoso laboral	Prevención y detección temprana de situaciones de acoso	Bimestral	Gerencia de Recursos Humanos	Asistencia a sesiones, informes de incidentes	Sin costo
			Establecimiento de canales de denuncia seguros	Creación de mecanismos para reportar comportamientos inadecuados de manera anónima	Continuo	Gerencia de recursos humanos	Número y naturaleza de informes, acciones tomadas	Sin costo
			Evaluación de cargas laborales y redistribución equitativa	Mejora de la distribución de tareas y reducción de sobrecarga	Trimestral	Gerencia de operaciones	Resultados de evaluación, retroalimentación de empleados	Sin costo

Considerando los costos asociados a la implementación de las estrategias propuestas, se identifica que las empresas tendrían un desembolso estimado de S/ 11,500.00. Este gasto se plantea con el objetivo de impactar de manera significativa en la percepción de los colaboradores sobre la dignidad en el trabajo. En la actualidad, aproximadamente el 67% de los empleados considera que la dignidad en el entorno laboral se encuentra en un nivel alto. La meta trazada con la ejecución de estas estrategias es elevar esta percepción de dignidad en el trabajo al 98%, una mejora sustancial que apunta a fortalecer el bienestar y la satisfacción de los trabajadores en la empresa.

Tabla 19

Desembolso estimado

Descripción	Actual (67%)	Proyectado (+31%)
Total, de nuevos colaboradores con un nivel alto de dignidad en el trabajo	373	547
		Presupuesto
Implementar un programa de capacitación en respeto		S/ 5,000.00
Implementar reconocimientos y premios		S/ 2,000.00
Capacitación en nuevas tecnologías		S/ 1,000.00
Promoción de un ambiente respetuoso y tolerante		S/ 1,000.00
Organizar actividades de integración y team building		S/ 1,000.00
Realizar programas de apoyo para el desarrollo de habilidades digitales		S/ 1,500.00
Total		
Inversión necesaria para alcanzar un nivel de alta percepción de dignidad en el trabajo del 98%.		S/ 11,500.00

Este presupuesto de S/ 11,500.00 abarcaría diversas acciones clave que impactarían directamente en la valoración que los empleados tienen sobre su entorno laboral. Se asignarían recursos para implementar programas de capacitación y desarrollo personal, fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, establecer políticas de flexibilidad laboral y apoyar la participación en eventos profesionales. Además, se destinarían fondos para generar programas de bienestar financiero y emocional, promover la inclusión y diversidad, así como establecer oportunidades de mentoría y liderazgo interno.

Es fundamental destacar que estos costos representan una inversión estratégica. El objetivo es que esta inversión no solo repercuta en una percepción más positiva de la dignidad en el trabajo, sino también en una mayor productividad, retención del talento y en un clima laboral propicio para el crecimiento y la excelencia profesional. En última instancia, el retorno de esta inversión se traduce en un entorno laboral más gratificante y en colaboradores más comprometidos y satisfechos, factores esenciales para el éxito y la sostenibilidad de la empresa.

5.5. Resumen del Capítulo

El presente capítulo expone las conclusiones, recomendaciones, las contribuciones tanto para las entidades en estudio como para autores, que un tiempo posterior puedan realizar o ejecutar un análisis parecido al del presente trabajo, para luego culminar con un detallado plan de mejora basado en los hallazgos de una investigación en la empresa en análisis, orientado a elevar la percepción de la dignidad en el trabajo en un 31% para el personal administrativo de Perufarma, ISSA PERÚ SAC y Forever Living Perú. Este propósito se enfoca en mantener elevadas diversas subdimensiones relacionadas con el respeto, la contribución de competencias, la igualdad, el valor inherente y la dignidad general, mientras se busca reducir cualquier indicio de indignidad entre los trabajadores. Para alcanzarlo, se han diseñado estrategias y actividades específicas que apuntan a promover un

entorno laboral donde se fomente el respeto, la igualdad y el reconocimiento individual de cada empleado, contribuyendo así a su bienestar y satisfacción en el trabajo. Se subraya la relevancia de comprender la interconexión entre dignidad en el trabajo y compromiso laboral, y cómo garantizar condiciones laborales que fomenten la dignidad contribuye a un mayor compromiso de los empleados. Además, se presenta una tabla detallada que desglosa las estrategias, actividades, logros esperados, frecuencia, responsabilidades, indicadores y presupuestos asociados a la mejora de la dignidad en el trabajo. El presupuesto total estimado para estas iniciativas asciende a S/ 11,500.00 y se prevé que estas inversiones no solo mejoren la percepción de dignidad en el trabajo, sino también la productividad, la retención del talento y el clima laboral, fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de la empresa a largo plazo. El capítulo brinda una visión holística y operativa para implementar mejoras significativas en la percepción de la dignidad en el entorno laboral, destacando la importancia de una gestión estratégica enfocada en el bienestar y satisfacción de los colaboradores

Referencias

- Abdullah, M., Toycan, M. & Anwar, K. (2017). The cost readiness of implementing e-learning. *Custos e Agronegocio On Line*, 13(2), 156-175.
https://www.researchgate.net/publication/320854674_The_cost_readiness_of_implementing_e-learning
- Anwar, K. (2016). Comparison between cost leadership and differentiation strategy in agricultural businesses. *Custos E Agronegocio on Line*, 12(2), 212-231.
https://www.researchgate.net/publication/309527373_Comparison_between_cost_leadership_and_differentiation_strategy_in_agricultural_businesses
- Arias, J., Villasís, M. & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206.
- Arroyo, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: un análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *Revista Dialect.*
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5104433.pdf>
- Arteaga, M. (2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 3(27), 3-22.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n27/1870-4670-rlds-27-3.pdf>
- Ayers, D., Miller, C. & Carlone, D. (2008). Security, dignity, caring relationships, and meaningful work: Needs motivating participation in a job-training program. *Community College Review*, 35(1), 257-276. doi:10.1177/1059601108314581
- Bakker, A. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A., Demerouti, E., Boer, E. & Schaufelia, W. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of vocational behavior*, 62(1), 341-356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)

- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
<https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Basinska, B. & Dåderman, A. (2019). Work Values of Police Officers and Their Relationship With Job Burnout and Work Engagement [Valores laborales de los agentes de policía y su relación con el agotamiento laboral y el compromiso laboral]. *Frontiers in Psychology*, 14(10), 1-13.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00442/pdf>
- Betanzos, N. & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Revista Anales de psicología*, 23(2), 207-215.
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/22411/21691>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Bogotá: 4.
- Bihani, P., Kundu, K., Banerjee, S. & Sarkar, N. (2019). Constructing a commitment scale and developing a model of organizational commitment for it industry in eastern India. *Review of Professional Management*, 17(1), 1-17.
<http://dx.doi.org/10.20968/rpm%2F2019%2Fv17%2Fi1%2F145644>
- El Peruano. (13 de junio de 2019). *Perú ratifica compromiso de promover empleo digno*. El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia/80477-peru-ratifica-compromiso-de-promover-empleo-digno>
- Calizaya, J., Palao, B., Pinto, H. & Bellido, R. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad, ciencia y tecnología*, 24(106), 135-149.
https://www.researchgate.net/publication/347014957_ANALISIS_DEL_COMPROM

ISO_LABORAL_EN_COLABORADORES_DE_GBIERNOS_LOCALES_DE_L
A_CIUADAD_DE_AREQUIPA_PERU

Candia, A. (2019). Condiciones laborales de la juventud boliviana, un análisis de secuencias del trabajo digno en el periodo 2007 - 2015. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación*, 17(19), 47-66. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rcti/v17n19/v17n19a04.pdf>

Carlson, R. (1997). *Experienced Cognition*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

<https://www.routledge.com/Experienced-Cognition/Carlson/p/book/9780805817331>

Cerna, D., Mercado, P. & León, F. (2018). Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1-18. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>

Cha, S. (2007). *Research on structural modeling of enterprise employee engagement*. Jinan University, Jinan .

<http://kcms.drcds.cnki.net/Kcms/detail/detail.aspx?filename=XLKX200901065&dbcode=CJFQ&dbname=CJFD2009&v=MjAxMjhuRDBMVGcyWDJoc3hGckNVUjdpZl pPZG9GaUhuVmI3S1BTSEFkckc0SHRqTXJvOURZWVlrQz M4NHpoNFg=>

Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>

Cohen, D. & Prusak, L. (2001). *In Good Company. How social capital makes organizations work*. Harvard Business School Press, Boston.

Comex Perú (06 de agosto de 2021). *Un 58.4% de trabajadores recibieron un salario promedio mensual menor o igual a la remuneración mínima vital el año pasado*. Sociedad de Comercio Exterior del Perú: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/un-584-de-trabajadores-recibieron-un-salario-promedio-mensual-menor-o-igual-a-la-remuneracion-minima-vital-el-ano-pasado>

- Crowley, M. (2014). Class, Control, and Relational Indignity: Labor Process Foundations for Workplace Humiliation, Conflict, and Shame. *American Behavioral Scientist*, 58(3), 416-434. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0002764213503335>
- Davidson, D. (1971). *Agent, Action, and Reason*. University of Toronto Press.
<https://philpapers.org/rec/DAVIA-2>
- Da Silva, T. (22 de febrero de 2018). *Compromiso laboral y felicidad del colaborador*. Forbes México: <https://www.forbes.com.mx/compromiso-laboral-y-felicidad-del-colaborador/>
- Dinc, M. (2017). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction, Pakistan. *Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 773-789. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188316/1/pjcss394.pdf>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eldor, L. (2016). Work Engagement: Toward a General Theoretical Enriching Model. *Human Resource Development Review*, 15(3), 1-23.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1534484316655666>
- Figuerska, I. (2017). Dignity management as a new approach to human resources management. *Human Resources Management & Ergonomics*, 11(2), 23-37.
https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2017/2017_2_03.pdf
- Flores, J. & Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 16(1), 1-31.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n1/v16n1_a01.pdf

- Fredrickson, B. (2005). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367–1377.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1693418/pdf/15347528.pdf>
- Gesthuizen, M., Kovarek, D. & Rapp, C. (2019). Extrinsic and intrinsic work values: Findings on equivalence in different cultural contexts. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 60-83.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0002716219829016>
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 1-27.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, G. & Castro, D. (2015). Responsabilidad social como estrategia activadora del compromiso organizacional de los trabajadores. *Revista científica electrónica de ciencias gerenciales*, 30(30), 123-141.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78238677008>
- Herrman, C. (2019). What Is Dignity? *Eidos. A Journal for Philosophy of Cultur*, 3(9), 103-126. http://eidos.uw.edu.pl/files/pdf/eidos/2019-03/eidos_9_herrman.pdf
- Hirose, K., Kim, H. & Kohno, M. (2020). Indignity or offense? A survey-experimental inquiry into behavioral foundations of hate speech regulation. *APSA Preprints.*, 1(1), 1-40. <https://preprints.apsanet.org/engage/api-gateway/apsa/assets/orp/resource/item/5f405d94b94be50019ee4143/original/indignity-or-offense-a-survey-experimental-inquiry-into-behavioral-foundations-of-hate-speech-regulation.pdf>

- Hodson, R. (2001). Dignity at work. *Cambridge University Press.*, 1(1), 1-13.
<https://pdfs.semanticscholar.org/919c/723e7b9952c3444c3852d136e255c8f8a638.pdf>
- Ilyash, O., Yildirim, O., Capuk, S. & Bozgul, N. (2019). The impact of work autonomy and organizational commitment on organizational communication. *Journal of Behavior Studies in Organizations*, 2(1), 10-17. [hΣp://dx.doi.org/10.32038/JBSO.2019.02.02](https://dx.doi.org/10.32038/JBSO.2019.02.02)
- Isen, A. (2000). *Positive affect and decision making*. In M. Lewis, & J. Haviland (Eds.) *Handbook of emotions*. Guilford Press., New York.
[https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqw2orz553k1w0r45\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=869812](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqw2orz553k1w0r45))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=869812)
- Kahn, B. & Isen, A. (1993). The Influence of Positive Affect on Variety Seeking among Safe, Enjoyable Products. *Journal of Consumer Research*, 20(2), 257–270.
<https://doi.org/10.1086/209347>
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 22(4), 692–724.
<https://doi.org/10.2307/256287>
- Kovach, C. (1995). Evolving Images of Human Dignity. *Journal of Gerontological Nursing*, 21(7), 5–6. <https://doi.org/10.3928/0098-9134-19950701-05>
- Kozák, A. & Krajcsák, Z. (2018). The effect of wages and work experiences on the commitment of hungarian employees. *Business: Theory and Practice*, 19(1), 123–134. <https://journals.vgtu.lt/index.php/BTP/article/view/7962/6899>
- Kuok, A. & Taormina, R. (2017). Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory . *Psychological Thought*, 10(2), 262-282.
<https://psyct.psychopen.eu/article/download/236/pdf>

- Lacouture, M. (12 de julio de 2021). *La dignidad del trabajo*. La República
<https://www.larepublica.co/analisis/maria-claudia-lacouture-402341/la-dignidad-del-trabajo-3198968>
- LaGree, D., Houston, B., Duffy, M. & Shin, H. (2021). The effect of respect: Respectful communication at work drives resiliency, engagement, and job satisfaction among early career employees. *International Journal of Business Communication*, 20(1), 1-21. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/23294884211016529>
- Lawless, J. & Moss, C. (2007). Exploring the value of dignity in the work-life of nurses. *Contemporary Nurse*, 24(1), 225–236. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17563331/>
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative science quarterly*, 9(1), 370-390. <https://doi.org/10.2307/2391032>
- Liu, Z. (2016). Study on the development of structure model of engagement for knowledge employee. *Business management*, 11(1), 65-69.
<http://dx.doi.org/10.13395/j.cnki.issn.1009-0061.2016.11.018>
- Lucas, K. (2015). Workplace Dignity: Communicating Inherent, Earned, and Remediated Dignity. *Journal of Management Studies*, 52(5), 621–646.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joms.12133>
- Lucas, K. (2017). Workplace Dignity. *The International Encyclopedia of Organizational Communication*, 1(1), 1–13.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/9781118955567.wbieoc222>
- Lucas, K., Manikas, A., Mattingly, E. & Crider, C. (2017). Engaging and Misbehaving: How Dignity Affects Employee Work Behaviors. *Organization Studies*, 38(11), 1505–1527. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0170840616677634>

- Lutgen, P. (2003). The communicative cycle of employee emotional abuse: Generation and regeneration of workplace mistreatment. *Management Communication Quarterly*, 16(1), 471-501. doi:10.1177/0893318903251627
- Mahmood, H., Jabbar, B., Gardi, B., Ali, S. Y., Burhan, N., Abdalla, P., . . . Anwar, G. (2021). Employee commitment: The relationship between employee commitment and job satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 54-66. <https://www.theshillonga.com/index.php/jhed/article/view/191/135>
- Mas'ud, F., Yuniawan, A., Nugraheni, R. & Idyarti, E. U. (2020). The effect of obsessive work passion and affective commitment on employee performance. *Revista Espacios*, 41(22), 79-89. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p07.pdf>
- Masterson, S., Goldman, B. & Taylor, M. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationship. *Academy of management journal*, 43(4), 738-748. <https://doi.org/10.2307/1556364>
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://booksc.org/dl/22313789/9d967d>
- Muñoz, K. & Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 63-80. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Organización de las Naciones Unidas, ONU. (20 de enero de 2020). *Casi 500 millones de personas no tienen un empleo bien pagado y suficiente*. Noticias ONU: <https://news.un.org/es/story/2020/01/1468231>

- Panagiotopoulos, G., Giannouli, D. & Karanikola, Z. (2018). The contribution of in-company training to skills improvement and human resources development. *International Journal of Education, Learning and Development*, 6(10), 16-29.
https://www.researchgate.net/publication/328293016_THE_CONTRIBUTION_OF_IN-COMPANY_TRAINING_TO_SKILLS_IMPROVEMENT_AND_HUMAN_RESOURCES_DEVELOPMENT
- Pierce, J. & Gardner, D. (2004). Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. *Journal of Management*, 30(5), 591–622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>
- Pinto, L., Rivera, M., Dos-Santos, M. & De Lima, P. (2018). Commitment to work and its relationship with organizational culture mediated by satisfaction. *Review of Business Management*, 20(3), 401-420.
<https://www.scielo.br/j/rbgn/a/LxzhjhTBYztRXPhzGrHTgj/?format=pdf&lang=en>
- Pham, T., Ngo, T., Tien, N. & Pham, V. (2021). The influence of organizational culture on employees' satisfaction and commitment in SMEs: A case study in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1031–1038.
<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202112748675309.pdf>
- Prieto, F., Postigo, A., Cuesta, M. & Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53(15), 133-142.
http://revistalatinoamericanadepsicologia.konradlorenz.edu.co/wp-content/uploads/2021/11/15_RLP_53_21019_Compromiso.pdf
- Puma, M. & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/download/2141/2263>

- Quispe, U. & Villarroel, V. (2019). El panorama del trabajo decente en el Perú durante el periodo 2010 al 2016. *PURIQ*, 1(2), 203-217.
<https://www.revistas.unah.edu.pe/index.php/puriq/article/view/47/115>
- Rajak, B. & Pandey, M. (2017). Exploring the relationship between job commitment and job satisfaction through a review of literature. *Management Insight - The Journal of Incisive Analysers*, 13(1), 74- 79. <https://doi.org/10.21844/mijia.v13i01.8363>
- Rajan, S. & Paul, B. (2021). Searching for answers on dignity, knowledge and engagement in a worker cooperative society. *IIMB Management Review*, 33(2), 166-176.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0970389621000239/pdf?md5=db5bd44770fa33ba841f2591b597b37b&pid=1-s2.0-S0970389621000239-main.pdf>
- Rosen, C. (2012). *Dignity: Its History and Meaning*. Cambridge, MA: Harvard University Press,.
<https://www.degruyter.com/document/doi/10.4159/harvard.9780674065512/html>
- Sainz, M., Lobato, R. & Porras, F. (2021). Adaptation and validation into Spanish of the Workplace Dignity Scale. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53(8), 64-72.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v53/0120-0534-rlps-53-64.pdf>
- Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Santiago, A. y Rojas, S. (2021). Pandemia COVID19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 437-450.
<https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Sayer, A. (2007). Dignity at Work: Broadening the Agenda. *Organization*, 14(1), 565-581.
<https://doi.org/10.1177/1350508407078053>

- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmative factor analytic approach. *Journal of happiness studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schwartz, S. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. . *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-20. <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1116>.
- Scott, C. & Williams, M. (2020). Validating the Workplace Dignity Scale. *Collabra: Psychology*, 6(1), 1-15. https://watermark.silverchair.com/337-4689-1-pb.pdf?token=AQECAHi208BE49Ooan9kKhW_Ercy7Dm3ZL_9Cf3qfKAc485ysgAAAskwggLFBgkqhkiG9w0BBwagggK2MIICsgIBADCCAqsGCSqGSib3DQEHATAeBglghkgBZQMEAS4wEQQMUNgTeEkLPHQHXtkAgEQgIICfMbQpyZZ7B-ARKnlEcbmi1nl9qRDQwe4M3idDE0RN
- Sharma, A. (2016). Managing diversity and equality in the workplace. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1-14. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23311975.2016.1212682?needAccess=true>
- Sun, L. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63-80. <https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/download/14167/11222>
- Tajfel, H. & Turner, J. (2004). *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*. In J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.). *Political psychology: Key readings* . <https://psycnet.apa.org/doi/10.4324/9780203505984-16>

- Talledo, M. & Amaya, P. (2019). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(3), 77- 86. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015/3374>
- Thomas, B. & Lucas, K. (2019). Development and validation of the Workplace Dignity Scale. *Group & Organization Management*, 44(1), 72–111. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1059601118807784>
- Tiwari, A. & Sharma, R. (2019). Dignity at the workplace: Evolution of the construct and development of Workplace Dignity Scale. *Frontiers in Psychology*, 10(29), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02581>
- Tudela, J., Ancasi, G. & Álvarez, K. (2020). Evaluación multidimensional del trabajo decente en la Región Puno: 2013 – 2017. *Journal of High Andean Research*, 22(3), 252 - 262. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ria/v22n3/2313-2957-ria-22-03-252.pdf>
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., Van Ruitenbeek, G. & Zijlstra, F. (2021). The Development and Validation of the Workplace Acceptance Scale: Evidence from a Sample of Workers with Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 54(2), 135-149. <https://doi.org/10.3233/jvr-201125>
- Xu, L., Guo, Y. & Wang, Y. (2013). Empirical research on engagement structure of manufacturing employees based on structural equation modeling. *Management world*, 6(1), 59-62. <http://dx.doi.org/10.13529/j.cnki.enterprise.economy.2013.06.002>
- Yalden, B. & McCormack, B. (2010). Constructions of dignity: a pre-requisite for flourishing in the workplace? *International Journal of Older People Nursing*, 5(1), 137–147. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1111/j.1748-3743.2010.00218.x?download=true>

Zawadzki, M. (2018). Dignity in the workplace. The perspective of humanistic management.

Journal of Management and Business Administration, 26(1), 171–188.

https://journals.kozminski.edu.pl/system/files/Zawadzki_1_2018.pdf



Apéndices

Apéndice A: Lista de Autores Consultados

Tabla A1

Descripción de la Lista de Autores Consultados

SUBÍNDICE	AUTOR	AÑO DE PUBLICACIÓN	IDEA PRINCIPAL	ARGUMENTO
2.2.1. Dignidad en el trabajo	Lucas et al.	2017	Definición de dignidad en el trabajo	La definieron como un estatus especial que se ganan los individuos, de acuerdo con sus diferentes habilidades, esfuerzos, contribuciones, etc
	Tiwari & Sharma	2019	Definición de dignidad en el trabajo	Percepción del individuo sobre el respeto y la confianza, la igualdad de trato, la valoración del valor propio, el trato justo, la autonomía y la libertad de expresión. Por el contrario
	Scott & Williams	2020	Definición de dignidad en el trabajo	U Thomas & Lucas (2019) n valor que es reconocido por uno mismo y por otros que se adquiere al participar en una actividad laboral, teniendo derecho a un trabajo decente
	Thomas y Lucas	2019	Definición de dignidad en el trabajo	Los principios de la dignidad en el lugar de trabajo indicando que las personas normalmente no pueden conceptualizar la dignidad sin prestar atención también a la indignidad
	Sainz et al.	2021	Componentes de la dignidad en el trabajo	Estableció en su escala de medición seis aspectos o componentes principales para la evaluación de este tema
	Cohen & Prusak	2001	Teoría de construcciones de dignidad	Dentro de esta teoría la noción de dignidad donde la personalidad tiene relevancia en la dinámica de la cultura del lugar de trabajo debido a que puede contribuir a la comprensión de los empleados durante en el desarrollo de actividades

	Lawless y Moss	2007	Teoría de construcciones de dignidad	La noción de dignidad ha sido privilegiada debido a que este aspecto en la vida laboral debe considerarse como un factor crítico en el desarrollo y mantenimiento en los lugares de trabajo
	Yalden y McCormack	2010)	Teoría de construcciones de dignidad	La teoría considera factores críticos en el desarrollo de lugares de trabajo saludables.
	Lutgen	2003	Teoría de la identidad social	Hace mención que los empleados pueden experimentar problemas emocionales, por sus numerosas identidades sociales que no permiten reconstruir la dignidad
	Tajfel & Turner	2004	Teoría de la identidad social	Brindan una explicación teórica parcial de la dignidad en el lugar de trabajo, donde postula que el autoconcepto y la autoestima están influenciados por la pertenencia a grupos sociales destacados
	Ayers et al.,	2008	Teoría de la identidad social	Teoría de la identidad social no puede explicar completamente la dignidad en el lugar de trabajo, debido a muchas amenazas a la dignidad
	Kosewski	2008	Teoría de valores	Las condiciones de trabajo ampliamente entendidas deben crearse de tal manera que protejan a los empleados de situaciones de tentación y que tengan dignidad en el trabajo diario
	Ambroziak & Kosewski	2012	Teoría de valores	Al insertar la dignidad en la cultura organizacional, pasan a ser un factor importante en la organización y estructuración de las relaciones dentro de la organización
	Schwartz	2012	Teoría de valores	Para establecer la teoría de valores, donde se señala que los valores son algo que es importante para la dignidad de las personas en su vida personal y laboral
	Figurska	2017	Teoría de valores	La teoría refiere a los valores básicos pueden influir en su dignidad
	Pierce & Gardner	2004	Beneficios de la dignidad en el trabajo	La dignidad en el lugar de trabajo puede generar una autoestima organizacional que implica la autoevaluación del valor y la competencia del empleado

	Lucas	2015	Beneficios de la dignidad en el trabajo	Permite la comunicación, para demostrar la competencia o valorar una contribución del empleado hacia la organización
	Scott & Williams	2020	Beneficios de la dignidad en el trabajo	Las ganancias finales, gracias a una mayor productividad, la percepción del bienestar de los empleados, la capacidad de atraer y retener talentos, y la inclusión y diversidad, al poder crear un entorno de trabajo innovador
	Sainz et al.	2021	Workplace Dignity Scale (WDS)	Traducción de los ítems y conservando la estructura factorial original de la escala
2.2.2. Compromiso laboral	Kuok & Taormina	2017	Definición del compromiso laboral	Es la participación intencional o el apego a tareas, objetivos o actividades organizacionales de manera cognitiva, emocional y física
	Basinska & Dåderman	2019	Definición del compromiso laboral	Se caracteriza por ser positivo y satisfactorio asociado con la labor realizada por el trabajador, es decir, la conexión mental del individuo con la organización
	Mahmood et al.	2020	Definición del compromiso laboral	Lo conceptualizaron como un apego afectivo como consecuencia de las experiencias que tiene un empleado como miembro de una organización
	Pinto et al.	2018	Definición del compromiso laboral	El compromiso se puede manifestar mediante acciones puntuales por parte del trabajador, que es el resultado de las acciones previas realizadas por la empresa
	Mas'ud et al.	2020	Definición del compromiso laboral	Es la situación donde por impulso propio el trabajador ve necesario que cumpla sus funciones a cabalidad dentro de su puesto de trabajo
	Prieto et al.	2021	Dimensión del compromiso laboral	Establece solamente una dimensión que está netamente vinculada con el compromiso demostrado mediante acciones de trabajo
	Kahn & Isen	1993	Teoría de ampliar y construir (B&B)	Tuvo como base la demostración de literatos que experimentan afecto positivo muestran una mayor preferencia por la variedad y aceptan una gama más amplia de opciones de comportamiento, porque describe la forma y función de un subconjunto de emociones positivas

	Isen	2000	Teoría de ampliar y construir (B&B)	Cuentan con la evidencia fundamental para la proposición de que las emociones positivas amplían los repertorios momentáneos de pensamiento y acción de las personas
	Fredrickson	2005	Teoría de ampliar y construir (B&B)	Sugiere que las emociones positivas en el trabajo predicen los comportamientos al realizar los trabajos, debido a que esta teoría está basada a las experiencias de emociones positivas
	Davidson	1971	Teoría cognitiva social (SCT)	Considera que las cogniciones desencadenan acciones destinadas a cumplir un cierto propósito y pueden causar que sucedan cosas muy diferentes
	Eisenberg	1995	Teoría cognitiva social (SCT)	Complementa haciendo alusión a la naturaleza de experiencias que depende en gran medida de los tipos de entornos sociales y físicos que las personas seleccionan y construyen
	Carlson	1997	Teoría cognitiva social (SCT)	Los factores motivacionales y otros de autorregulación que gobiernan la manera y el nivel de compromiso personal en las actividades prescritas simplemente se dan por sentado en la ciencia cognitiva en lugar de incluirse en las estructuras causales
	Bandura	2001	Teoría cognitiva social (SCT)	Hace mención que el compromiso es el resultado de lo que ocurre en un contexto social con una interacción dinámica y recíproca de la persona, con el entorno y su propio comportamiento
	Levinson	1965	Teoría del intercambio social (SET)	El compromiso es como una solicitud de devolución, donde la parte que obtiene algo de valor producirá un sentido de responsabilidad para devolver a la otra parte
	Eisenberger et al	1986	Teoría del intercambio social (SET)	Los altos niveles de apoyo organizacional percibido crean obligaciones dentro de los individuos para pagar a la organización, demostrando así una actitud y un comportamiento propicio
	Saks	2006	Teoría del intercambio social (SET)	Los empleados eligen comprometerse en diversos grados y en respuesta a los recursos que reciben de su organización

	Sun	2019	Teoría del intercambio social (SET)	Para lograr la relación entre el trabajador y el empleador es conveniente la reciprocidad
	Kahn	1990	Teoría de Marco de satisfacción de necesidades	Hace mención de los tres aspectos relevantes como el sentido de retorno de las inversiones, el sentimiento de poder mostrarse y emplearse a sí mismo sin miedo y disponibilidad de poseer los recursos físicos, emocionales y psicológicos necesarios para el desempeño
	Bakker et al.	2003	Teoría de Marco de satisfacción de necesidades	Profundiza y lo denomina como demandas laborales referidas a aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico
	Sun	2019	Teoría de Marco de satisfacción de necesidades	El compromiso se concibe mediante la satisfacción de tres demandas psicológicas que son la significancia, seguridad y la disponibilidad
	Anwar	2016	Beneficios de compromiso laboral	Dentro de las ventajas de tener personal comprometido es la lealtad y la capacidad de buscar ideas o soluciones a situaciones donde la entidad esté en dificultades
	Abdullaet al.	2017	Beneficios de compromiso laboral	El compromiso orienta a que todos los empleados se centren en los objetivos de la organización, debido a que contar con este es un plus y ayuda a mejorar la productividad
	Mahmood et al	2021	Beneficios de compromiso laboral	Consideró que dentro de los beneficios que se tiene, están la ayuda que brinda el compromiso a la conexión de los equipos con sus objetivos y los de la organización, el fortalecimiento de los equipos con miras a lograr el éxito
	Prieto et al.	2021	Escala de Compromiso Laboral (ESCOLA)	Este instrumento se compara con otros instrumentos más conocidos, debido a su adaptación tanto dentro del ámbito laboral dependiente como dependiente de los empleados

Apéndice B: Consentimiento Informado

Formato de Consentimiento Informado para participar en el Estudio de Investigación

Si decide participar voluntariamente en el estudio, estas serán las acciones posteriores:

1. Se le enviará un enlace que lo direccionará al cuestionario virtual usando la plataforma Google Forms a su número de Whatsapp.
2. Se recopilará la información demográfica de su persona.
3. Se coleccionará información sobre las variables del estudio: Dignidad en el Trabajo y Compromiso Laboral.
4. Se realizará un análisis estadístico de los datos que proporcionen todos los participantes.

El presente estudio no presenta ningún riesgo para los participantes, por el contrario, presentará beneficios colectivos y no individuales, al proveer información importante a la gerencia de su empleador, sobre la percepción de sus empleados con relación a las variables de estudio, lo cual podría ayudar a la toma de decisiones que mejoren el ambiente de trabajo.

El desarrollo del estudio no le ocasionará gasto alguno. No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

Se almacenará su información y solamente los investigadores tendrán acceso a las bases de datos. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

El acceso al enlace con los datos recolectados, solo lo tendrán los investigadores.

El uso del número del DNI, correo electrónico, los nombres y apellidos y los datos sociodemográficos es únicamente para el seguimiento en el desarrollo de las encuestas, y así garantizar el 100% de participación de los colaboradores.

Todos los datos se guardarán en una base de datos en Excel y se utilizará el Software Estadístico SPSS para procesamiento de los datos, a la cual tendrán acceso únicamente las personas implicadas en el estudio de investigación (investigadores).

USO FUTURO DE INFORMACIÓN:

Los resultados obtenidos fruto de esta investigación serán almacenados y podrán ser utilizados para investigaciones futuras, beneficiando al conocimiento más detallado del tema en investigación.

Esta información almacenada no tendrá nombres ni otros datos personales, sólo serán identificables con códigos.

En caso no desee que los datos recaudados en esta investigación permanezcan almacenados ni utilizados posteriormente, aún así puede seguir participando del estudio. En ese caso, terminada la investigación sus datos serán eliminados.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE:

Usted puede retirarse en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin tener daño alguno. Sin embargo, se pide su apoyo pudiendo contestar todo el cuestionario, para realizar un análisis lo más preciso posible.

Si tiene alguna duda adicional, puede contactar a los responsables del estudio en los siguientes números:

- Héctor Eduardo Martín Torres Flores al número telefónico: 935-420-270
- Eddi Marcel Siccha Rosas al número telefónico: 994-855-501

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Al colocar mis datos personales en la sección de abajo, confirmo que:

1. He leído este formulario.
2. El estudio se me ha explicado en un lenguaje que yo comprendo y lo he entendido.

3. Puedo conversar sobre el estudio y realizar preguntas al personal responsable. Declaro que estoy satisfecho con las respuestas.
4. He tenido tiempo suficiente para tomar mi decisión.
5. Acepto libremente tomar parte del estudio que se describe en este formulario.
6. Se me han proporcionado los nombres de los responsables del estudio, a quienes puedo llamar si tuviera alguna pregunta sobre este.
7. Tengo conocimiento que puedo abandonar el estudio en cualquier momento sin tener que dar una razón, pero sí debiendo comunicar mi decisión al equipo de investigación.
8. El equipo de investigación será responsable de velar por la protección de la confidencialidad de la información del participante.
9. Podré recibir una copia de este formulario completado para llevármela conmigo (de solicitarla).
10. La fecha en la cual he completado el consentimiento informado saldrá automáticamente al término de haber completado los cuestionarios.

RECORDATORIO: SOBRE LA CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Estimado(a) Colaborador(a):

Se reafirma el compromiso y confidencialidad respecto a su participación en el presente estudio.

Se le recuerda que ninguno de sus datos personales, o algún otro dato de confidencialidad será revelado. De la misma forma, el análisis y los resultados serán realizados de manera grupal.

Por lo expuesto, se le solicita responder con sinceridad al momento de completar la encuesta, porque esto hará que los resultados que se encuentren como parte de la ejecución del estudio sean más reales.

¡Muchas gracias!

Apéndice C: Matriz de consistencia

Tabla C1

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: Dignidad en el trabajo			
Problema	Objetivo	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
General ¿Cuál es la relación entre la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral en trabajadores administrativos de empresas importadoras en Lima?	General Determinar la relación entre la dignidad en el trabajo y el compromiso laboral en trabajadores administrativos de empresas importadoras en Lima.	General La dignidad en el trabajo se relaciona significativamente con el compromiso laboral en trabajadores administrativos de empresas importadoras en Lima.	Interacción respetuosa	Comunicación y respeto en el trabajo	1, 2, 3	Ordinal
			Contribución de competencias	Desarrollo y reconocimiento	4, 5, 6	
			Igualdad	Equidad entre trabajadores	7, 8	
			Valor inherente	Trato equitativo entre trabajadores	9, 10, 11	
			Dignidad general	Percepción positiva de dignidad en el trabajo	12, 13, 14	
			Indignidad	Percepción negativa de dignidad en el trabajo	15, 16, 17, 18	

Específico	Específico	Específico	Variable 2: Compromiso laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
¿Cuál es el nivel de dignidad en el trabajo en administrativos de empresas importadoras en Lima?	Identificar el nivel de dignidad en el trabajo en administrativos de empresas importadoras en Lima.	El nivel de dignidad en el trabajo en administrativos de empresas importadoras en Lima, es alto.				
¿Cuál es el nivel de compromiso laboral en administrativos de empresas importadoras en Lima?	Identificar el nivel de compromiso laboral en administrativos de empresas importadoras en Lima.	El nivel de compromiso laboral en administrativos de empresas importadoras en Lima, es alto.	Compromiso como actividad laboral	Emoción positiva sobre el propio desempeño	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Ordinal

Apéndice D: Instrumentos de recolección

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ



Workplace Dignity Scale (WDS)

Instrucciones: Este cuestionario solo pretende recoger información esencial para una investigación, por ello, se le recomienda, que lea con atención y que califique con sinceridad cada uno de los ítems propuesto con una (X), para ello es necesario que tome en consideración la siguiente escala de respuestas:

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5	6	7

Workplace Dignity Scale (WDS)								
Dimensión: Interacción respetuosa		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente en el trabajo se comunica conmigo respetuosamente.							
2	Me siento respetado cuando interactúo con gente en el trabajo.							
3	Me tratan con respeto en el trabajo.							
Dimensión: Contribución de competencias		1	2	3	4	5	6	7
4	En el trabajo, tengo la oportunidad de desarrollar mis habilidades.							
5	La gente en el trabajo reconoce mis habilidades.							
6	La gente muestra que valora mis esfuerzos en el trabajo.							
Dimensión: Igualdad		1	2	3	4	5	6	7
7	En el trabajo, la gente me habla como un igual, incluso cuando existen diferencias de estatus entre nosotros.							
8	Me siento tan valorado como los demás en la organización.							

Dimensión: Valor inherente		1	2	3	4	5	6	7
9	En el trabajo, soy valorado como un ser humano.							
10	La gente en el trabajo me trata como una persona, no solo como un trabajador.							
11	La gente en el trabajo realmente me valora como persona.							
Dimensión: Dignidad general		1	2	3	4	5	6	7
12	Mi lugar de trabajo es una fuente de dignidad para mí.							
13	Me tratan con dignidad en el trabajo.							
14	Tengo dignidad en el trabajo.							
Dimensión: Indignidad		1	2	3	4	5	6	7
15	La gente en el trabajo me trata como un ciudadano de segunda clase.							
16	Me tratan como si fuera menos valioso/a que los objetos o piezas de trabajo.							
17	No siento que tenga dignidad en este trabajo.							
18	Soy tratado de manera poco digna en el trabajo.							

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ



Escala de Compromiso Laboral (ESCOLA)

Instrucciones: Este cuestionario solo pretende recoger información esencial para una investigación, por ello se le recomienda, que lea con atención y que califique con sinceridad cada uno de los ítems propuesto con una (X), para ello es necesario que tome en consideración la siguiente escala de respuestas:

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

Escala de Compromiso Laboral (ESCOLA)						
Dimensión: Compromiso como actividad laboral						
		1	2	3	4	5
1	El trabajo que realizo me parece importante					
2	Disfruto con mi trabajo					
3	Me levanto con ganas de ir a trabajar					
4	Mi trabajo me resulta estimulante					
5	Cuando estoy trabajando el tiempo se me pasa rápido					
6	Me siento satisfecho con mi trabajo					
7	Intento hacer el trabajo lo mejor que puedo					
8	Cuando las cosas no me van bien en el trabajo, soy persistente					
9	Mi trabajo me permite poner en práctica mis capacidades profesionales					
10	Me considero una persona flexible para adaptarme a nuevas circunstancias del trabajo					

Apéndice E: Base de datos

Tabla E1

Base de datos de las variables

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
7	7	7	6	5	7	7	7	7	7	7	5	6	6	2	2	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	6	4	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
5	6	7	5	4	3	6	4	6	5	5	5	5	5	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	7	6	6	7	6	6	6	7	6	6	7	6	7	1	1	1	1
5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
5	5	5	6	4	3	4	3	5	4	5	5	5	7	5	5	5	5
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	2	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7
7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	7	7	7	7	6	7	7	6	6	6	6	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	7	7	1	1	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	7	7	6	6	6	7	6	5	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	7	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	3	6	6	6	7	7	1	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	6	5	6	6	5	6	6	6	7	6	7	1	1	1	2
6	5	5	5	3	3	4	3	6	6	5	6	5	5	4	5	5	5
5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	6	1	1	1	4
6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	7	7	1	1	1	1
7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	2	6	2
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	2	1	1
7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	2	2	2
5	6	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	6	6	7	5	5	5	5	5	6	5	7	6	6	1	6	1	1

7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	6	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	5	5	7	6	6	3	6	6	6	6	7	6	6	4	2	1	2
6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	1	1	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	6	6	7	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	5	4	5	6	5	6	6	6	7	6	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	2	2	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	6	6	6	6	7	6	6	7	6	5	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	2	1	1	1
7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	2	2	1	1
6	6	6	6	6	6	7	6	7	7	6	7	7	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	6	5	6	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
5	5	6	4	4	4	5	4	5	4	4	6	6	6	3	4	5	1
6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	5	7	7	7	6	7	7	7	6	5	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	1	1	2
7	6	5	5	6	6	5	7	6	5	7	5	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	5	6	6	4	6	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1
7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	6	6	7	6	6	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	6	6	7	7	7	6	7	7	7	7	2	2	2	2
7	7	6	6	5	6	7	6	6	6	6	6	7	6	1	1	1	1
7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
6	6	6	6	6	5	7	6	6	7	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7	1	1	1	1
7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	4	1	1	1
6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	2	2	1	1
7	7	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	7	1	1	1	1

7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	2	1	1	1
6	6	6	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	6	2	2	1	1
6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
3	4	4	3	3	3	5	3	5	4	4	7	5	5	2	2	2	5
6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	2	2	2
6	6	6	5	5	5	6	5	6	6	6	7	6	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	6	6	6	6	7	6	6	7	6	6	2	2	2	2
5	6	6	2	5	5	6	6	5	5	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	1	1
6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	1	1	2	1
7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	6	7	6	7	6	7	6	7	7	7	7	1	1	1	1
7	6	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	3	3	2	2
7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	5	5	5	6	5	6	6	5	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	6	7	1	1	1	1
7	7	7	5	5	6	5	6	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	2	2	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	6	7	7	6	6	6	6	6	6	7	1	1	1	1
7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1

7	7	7	7	5	5	6	5	5	5	5	6	6	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	6	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
5	2	5	2	2	6	4	5	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	5	5	5	6	4	6	6	5	5	6	6	5	5	5	3
6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	7	1	1	1	1
6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	2	2	1	1
6	6	6	5	6	5	6	6	5	5	6	6	6	7	2	1	1	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	4	3	7	4	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	6	7	5	6	6	2	5	7	6	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
5	6	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	6	1	1	1	1
6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	6	6	7	1	1	1	1
6	7	7	6	5	5	6	5	6	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	7	7	6	6	6	6	7	7	6	7	7	7	7	1	1	1
7	7	7	7	7	5	5	4	7	6	6	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	5	6	6	6	6	4	6	5	6	6	7	2	2	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	5	5	7	5	5	7	4	7	5	5	6	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	7	1	1	1	1
5	6	6	4	5	4	6	5	6	6	6	6	6	6	4	2	2	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	1	1
7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	2	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	1	2	1	1
7	7	7	6	5	5	3	4	7	7	6	7	6	6	1	1	1	1
6	6	6	6	5	6	7	6	7	6	6	6	6	6	1	1	1	1
6	6	6	7	7	6	5	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	5	6	7	6	6	7	7	7	1	1	1	1

7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	4	6	4	5	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2
7	6	7	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	6	5	4	4	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
4	4	5	5	4	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
5	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	1	1	1	2
6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2
7	7	7	7	7	5	7	6	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	7	7	6	6	6	6	6	7	6	6	7	6	7	1	1	1	1
7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	1	2	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	7	7	7	7
6	7	7	6	6	6	5	6	7	6	6	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	6	7	6	6	5	7	7	6	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	6	5	6	6	6	6	6	6	7	6	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6	7	1	1	1	1
7	7	7	6	6	6	7	6	7	6	6	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	4	6	5	5	7	6	7	4	6	6	6	6	4	1	1	1
6	6	6	7	6	6	7	7	7	7	6	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	6	6	7	6	7	6	6	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	2	2	2	2
7	6	7	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	1	1	1
5	5	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	2	2	2	2
6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	7	6	7	1	2	1	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	5	6
7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	7	6	5	2	2	2
6	6	6	6	6	5	5	6	7	6	6	6	6	6	4	3	3	3
6	7	7	6	6	6	6	6	7	6	6	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
2	1	3	4	2	2	5	1	4	5	4	2	2	3	2	4	3	5
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1

7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	
6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	
7	7	7	5	5	4	7	5	5	5	5	5	5	7	5	1	1	1	
7	7	7	5	5	4	5	4	5	5	5	6	5	5	1	1	1	1	
6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	7	7	7	1	6	7	1	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	1	3	3	4
6	6	6	6	3	3	7	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	1	1	1	
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	
7	6	6	7	6	7	1	6	6	6	6	6	7	7	1	1	1	1	
7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	
5	5	5	6	5	5	5	4	4	4	5	5	5	7	5	4	4	5	
5	5	5	6	6	4	3	6	6	4	5	6	6	6	5	6	6	4	
7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	2	2	2	2	
7	6	7	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7	7	4	1	1	1	
6	5	6	6	5	5	6	5	6	5	6	7	6	7	2	2	2	2	
5	5	5	5	6	1	5	1	6	5	5	6	5	6	5	6	4	3	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	
7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	6	1	1	1	
6	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	2	2	2	1	
7	7	7	7	6	6	6	5	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	
6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	7	7	2	2	2	2	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	
3	2	2	3	2	4	4	4	1	2	4	6	4	7	4	2	7	4	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	
7	6	7	4	4	5	6	4	6	6	6	6	6	6	2	3	3	6	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	1	1	1	2	
2	2	2	7	4	3	7	3	1	3	3	3	3	3	7	7	7	7	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	
5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	7	6	7	4	1	6	1	
6	7	7	7	5	5	7	5	7	6	6	7	6	6	1	1	1	1	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	
7	6	7	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	7	1	1	1	1	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
6	6	6	5	5	5	6	6	7	6	7	6	6	6	2	2	2	2	
6	6	6	4	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	2	1	1	
6	6	6	7	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	
7	6	7	5	5	6	7	7	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	
7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	
6	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	
6	6	6	6	6	6	2	6	7	6	6	6	6	6	2	1	1	2	

6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	1	1	3	4
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	3	3	3
6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	6	2	2	2	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1
7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	7	6	6	5	6	6	6	5	6	7	7	7	5	5	2	6
6	6	7	7	5	6	6	6	7	7	6	7	7	7	1	3	1	1
7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	1	6	6
7	7	6	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	2	2	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	3	3	3	3
7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	1	1	1	1
5	5	5	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	7	2	2	2	3
7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	7	7	1	1	1	1
6	6	7	5	5	4	4	4	5	5	5	5	6	7	5	2	1	4
6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	6	5	5
6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	3	4	1
6	6	7	7	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	4	6	2
7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	3	3	7	2
1	2	4	2	2	6	6	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	6	6	6	5	5	7	5	7	1	1	1	1
7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	1	1	1
7	7	7	7	6	5	5	6	7	7	6	7	7	7	3	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	3	3	3	3
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
5	5	6	6	5	6	5	4	5	5	6	6	5	7	4	4	3	3
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	7	6	5	5	5	6	7	7	6	6	6	7	2	2	1	2
7	7	7	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	7	1	4	4	1
7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1

5	6	6	5	4	6	3	4	5	5	5	5	5	5	6	5	1	3
5	5	5	6	5	5	7	5	6	6	6	5	5	5	1	3	1	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	4	4	5	5	6	5	5	5	7	5	7	1	1	1	1
6	6	6	5	4	4	6	5	5	5	5	6	5	5	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	7	2	5	4	7
5	5	7	5	5	7	4	7	7	7	7	7	5	7	1	3	2	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	1	1	1
6	6	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	6	5	5	5	6
6	7	7	6	6	5	5	3	5	6	5	5	6	6	4	4	3	2
7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	7	5	5	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	2	2	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
5	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	4	2	2	2
5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	1	1	1	2
6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	3	3
6	7	7	7	4	5	7	5	7	5	6	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	1	1	1
5	6	6	5	5	5	6	5	5	4	5	5	6	6	3	3	3	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	1	1	1	1
6	6	7	7	7	7	5	6	6	6	7	6	6	6	1	1	1	1
5	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	3	2	1	6	1	6	6	3	7	7	7	1	2	1	1
6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	2	2	2	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	5	6	6	5	6	6	6	7	6	7	6	7	1	1	1	1
7	6	6	6	6	6	5	6	7	6	6	7	7	7	2	2	1	1
5	6	5	7	3	3	5	5	6	1	5	5	5	5	5	6	5	5
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	4	4	6	5	5	4	5	6	5	6	5	4	5	5	5	5	5
5	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	3	2	2	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	1	1	1	1
5	5	7	5	5	6	5	5	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	4	6	6	6	1	5	6	2	2	6	3	6	5	2	2	3
6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	4	5	5	5
7	7	5	7	6	5	7	6	5	5	5	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	5	5	7	6	6	6	6	7	7	7	7	1	1	1

7	7	7	6	6	7	7	6	4	5	7	7	7	7	6	7	6	6
4	3	4	7	6	4	6	7	6	5	5	1	6	7	5	5	3	4
6	6	6	7	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	5	5	5	7	7	7	5	6	6	7	7	1	1	1	1
7	5	6	6	5	5	5	5	7	6	6	7	6	6	2	3	1	1
5	6	6	6	6	5	5	6	5	5	6	5	6	5	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	4	4	4	7	1	1	1	1
6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	5	6	6	3	3	3	3
6	6	6	6	6	5	7	5	5	5	6	5	5	5	5	3	5	2
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	6	5	4	4	4	3	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	1	1	1
6	4	4	5	4	2	1	2	4	1	2	4	3	4	3	6	3	5
3	2	4	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	4	6	5
6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	3	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	6	4	4	3	3
6	6	6	3	5	6	5	5	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	7	2	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	4
6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	1	1	1	1
4	5	4	3	6	4	3	3	5	5	4	4	5	4	3	3	3	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6
5	5	5	3	2	3	6	3	5	5	5	7	6	6	1	1	1	1
5	5	6	7	4	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	4	2	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
3	4	4	3	2	4	4	3	4	5	5	3	5	5	2	2	2	2
7	7	7	5	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	5	4	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1
5	5	5	5	6	4	4	4	5	5	5	4	5	6	4	4	4	4
7	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	2	2	2	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7
6	6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	7	6	5	2	2	2	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	1	1
6	6	6	4	4	6	5	5	7	7	7	7	7	7	4	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	2	2	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	5	6	5	6	3	3	2	2

6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	7	6	7	2	1	1	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	5	5	7	5	7	6	7	6	6	6	6	1	1	1
7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	1	1	1	1
6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	7	5	5	7	3	4	7	6	7	5	6	7	6	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	5	7	7	4	5	4	7	6	7	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	2	2
5	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	5	1	1	1
7	7	7	7	7	7	4	5	7	7	7	4	7	7	4	1	1	1
7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	4	1	1	1
6	7	6	7	6	6	5	5	6	5	5	6	7	7	4	1	1	2
6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3
2	4	3	4	4	1	4	1	5	1	4	5	3	4	5	5	4	4
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	6	6	3	4	5	5	3	7	5	5	4	5	5	2	1	2	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	2	2	2	2
6	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6
6	5	5	6	4	5	3	3	7	5	5	6	6	6	1	4	7	3
6	6	6	7	6	6	7	7	7	6	6	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	7	7	2	1	1	1
5	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1
6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	1	1	1	1
1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	4	4	7	5	7	7	5	5	5	7	1	1	1	1
6	6	7	7	6	6	2	6	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	2	2
6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
6	6	6	5	5	5	6	6	6	7	6	6	6	7	1	1	1	1
5	6	5	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3
6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	1	1	1	1
7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2
7	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	6	5	7	6	7	6	6	6	6	6	4	1	1	1
5	6	5	6	7	6	7	7	7	6	6	6	6	6	2	2	2	2

7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	2	2	2
4	3	3	4	1	1	4	1	6	4	1	6	5	7	4	1	1	7
5	5	5	6	5	5	5	3	5	6	6	6	6	6	6	2	1	1
5	5	5	6	5	5	5	3	5	6	6	5	6	6	6	2	1	1
7	7	7	7	7	5	7	6	7	7	6	7	7	7	2	1	1	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	1	1	1
6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	3	3	3	3
7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	2	1
7	5	7	6	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	1	1	1
7	7	7	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	1	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	1	1	1
7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	5	5	7	5	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	7	5	6	6	4	4	5	7	5	4	6	7	4	4	4	4
7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1
6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	6	6	7	1	1	1	1
6	6	6	5	5	6	4	5	4	4	4	5	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	5	6	3	6	4	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
6	6	7	7	6	7	6	6	7	6	6	6	6	7	1	1	1	1
7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	2	1	1	1
7	7	7	5	5	5	5	5	7	7	7	7	7	7	5	1	1	1
3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3
3	5	5	6	3	5	5	6	5	6	6	3	5	6	3	3	3	3
6	6	6	7	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1
7	7	6	6	6	5	7	6	6	6	7	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	6	6	5	6	7	6	6	7	6	7	2	1	1	1
7	7	7	7	6	6	6	6	7	6	6	6	7	7	1	1	1	1
7	4	6	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	7	7	6	6	7	5	5	7	6	6	6	6	6	2	1	1	1
7	6	7	7	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7
6	5	5	6	6	5	6	5	7	6	7	7	6	7	5	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
6	6	5	6	3	3	4	3	5	3	5	6	5	5	4	2	5	4

6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	1	1	1	1
6	6	6	7	6	7	7	5	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	6	5	5	6	6	7	6	7	7	7	7	5	1	1	7
7	7	7	7	7	7	3	6	6	6	6	6	7	7	1	1	1	1
3	6	6	7	6	5	5	6	7	6	6	6	6	7	5	4	5	1
7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	6	7	2	4	5	6	7	7	7	7	7	6	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	6	6	5	6	5	5	7	5	6	6	5	5	7	5	4	6	7
4	6	5	7	6	5	6	6	6	6	6	3	6	6	3	2	2	2
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	6	6	6	5	5	4	5	6	4	4	7	5	6	4	2	5	6
6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2
7	7	7	4	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	6	6	3	4	4	4	6	7	6	7	7	7	7	4	1	1	1
7	7	7	4	5	6	7	6	7	7	7	6	7	7	1	1	1	1
7	7	7	6	6	5	7	6	7	7	6	6	6	7	1	1	1	1
7	6	7	5	5	5	7	5	7	6	6	6	6	7	1	4	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	1	1	1	1
6	6	6	5	6	6	7	6	7	7	6	7	6	7	2	1	1	2
1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7
6	6	6	6	5	5	3	5	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1
7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	6	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	2	2	2
7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
7	6	7	5	6	4	7	6	6	7	7	5	7	7	1	1	1	1
7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1
5	6	6	6	6	6	6	5	7	6	6	5	6	6	1	1	1	1

P

1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
5	4	4	4	3	4	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	3	5	3	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5

5 5 4 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 4 4 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 4 4 4 5 5 5
 5 5 3 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 4 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 5 4 4 4 5 5 5 5
 4 4 4 4 4 4 5 4 2 4
 5 4 5 4 5 4 5 5 5 5
 4 4 3 3 4 4 5 5 5 5
 5 5 4 5 5 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
 4 4 3 4 3 4 5 4 4 5
 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5
 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5
 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 4 5 5 4 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 3 4 5 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 4 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5



5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 4 5 4 4 4 5 5
 5 4 3 4 5 4 5 5 5 4
 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 4 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 4 4 4 4 5 4 5 5 4 5
 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 3 4 5 4 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4
 5 4 4 5 4 4 5 5 4 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 3 2 2 4 2 5 5 5 5
 5 4 4 4 5 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 5 4 4 4 4 4 5 4 4 5
 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5
 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 4 5 5 4 5 5
 5 5 4 4 4 4 4 4 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 4 5 4 5 4 4 4
 5 5 5 5 5 4 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 4 4 3 4 5 5 4 4

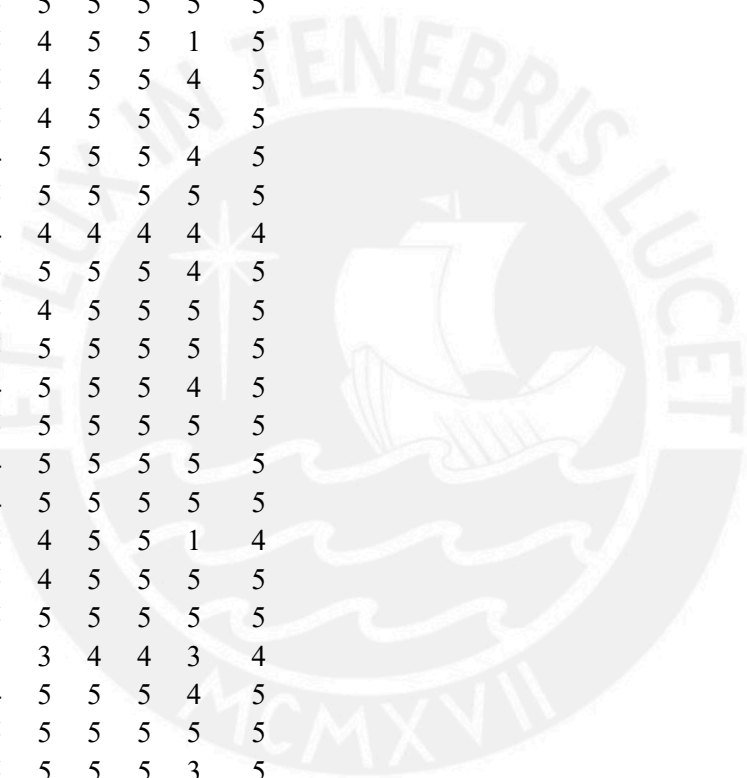
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 1 5 4 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 4 5 5 5 5 5 5 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 5 5 3 4 5 5 5 4
 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5
 5 5 5 5 4 5 5 4 5 5
 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 4 5 4 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 3 4 3 4 4 5 5 4 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 1 5
 5 5 5 5 5 4 5 4 3 4
 4 4 5 4 4 4 4 2 5 5
 5 5 4 4 4 5 5 4 4 4
 5 5 5 4 4 4 4 4 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 3 4 3 3 2 5 4 1 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 3 3 3 4 4 4 4 4 3
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 4 4 3 4 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 5 4 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5

5 5 5 5 5 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5
 5 5 4 4 5 2 5 5 3 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 4 5 5 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 5 4 4 5 5 5 4 4 4
 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5
 4 4 4 4 4 4 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 3 5 5 3 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 4 4 4 4 5 5 4 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5
 5 4 4 4 4 4 5 3 1 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 4 4 5 5 5 2 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 2 4 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 4 4 4 4 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 4 5 5 4 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 4 4 4 4 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5
 4 4 4 3 3 4 4 4 3 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 4 4 5 4 4 4

5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 5 5 5 5 4 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5
 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 1 1 1 1 3 1 1 1 1 1
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 4 3 4 5 4 4 4
 5 3 5 4 4 4 5 4 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 3 5
 5 5 5 5 3 4 5 5 5 5
 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 1 5 5 5
 4 4 4 4 5 5 5 4 3 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 4 5 5 5 4 5
 5 5 5 3 5 5 5 5 3 5
 5 5 5 5 5 4 5 5 4 5
 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 4 5 5 4 5
 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 5 5 4 5 5 5 5 5 4 5
 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 5 5 5 4 5 5 3 5
 5 5 5 5 5 4 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5
 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5
 5 2 2 2 5 3 4 4 4 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 4 4 5 4 4 4 4 5

5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 4 5 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 4 4 4 4 5 4 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5
 5 4 4 3 5 5 5 5 5 5
 4 2 3 3 5 3 5 4 3 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 4 5 3 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5
 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 5 4 5 5 5 5 5 5 4 5
 4 3 4 4 3 3 4 4 4 3
 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 5 5 4 4 5 5 4 4
 4 4 4 4 3 4 4 4 5 5
 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
 5 4 4 4 5 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 5 5 5 4 4 5 5 5 5
 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 1 5
 4 4 4 4 5 4 4 5 3 5
 5 5 5 4 4 5 5 5 4 4
 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 5 5 5 4 5 5 3 5
 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4
 4 4 4 4 5 4 4 4 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 3 5

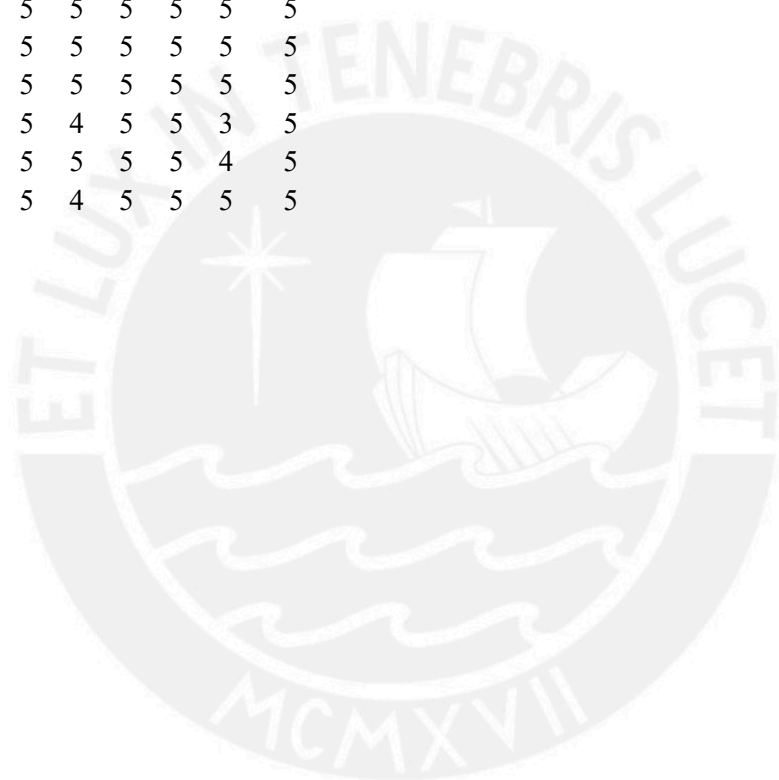
5 5 5 5 5 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 1 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 3 4 4 3 4 4 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5
 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 4 4 5 4 5 5 1 5
 5 5 5 4 5 4 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 4 5 5 5 4 5
 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 4 5 5 4 5 5 5 5 4 5
 5 5 5 4 5 4 5 5 5 5
 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 4 5 4 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 4 4 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
 5 3 3 3 5 4 5 5 1 4
 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 3 3 3 3 3 4 4 3 4
 5 5 5 4 4 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 3 5
 5 5 5 5 3 5 5 5 3 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 4 3 5 5 5 4 5
 5 5 5 4 4 5 5 5 4 5
 5 3 3 4 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 4 5 1 5 5 5 5
 5 5 1 2 5 4 5 2 1 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
 4 5 4 4 3 5 5 4 3 4
 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 3 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5



5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 4 4 4 5 5 5 5 5
 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4
 4 5 4 4 4 4 4 4 4 5
 4 4 3 4 2 4 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 1 3 2 3 1 4 5 4 2 5
 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
 5 5 3 4 5 4 4 4 3 5
 5 5 5 4 4 5 5 4 5 5
 5 5 4 5 5 5 4 4 5 5
 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 4 5 4 4 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 4 5 4 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4
 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 5 4 4 4 5 4 4 5
 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4
 5 4 3 4 4 4 5 4 4 4
 2 5 4 5 4 5 5 4 4 4
 4 4 4 4 4 4 5 5 4 4
 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5
 4 4 4 4 5 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 4 4 3 4 5 5 5 5
 5 5 1 3 1 3 5 5 5 3
 5 4 4 4 3 4 5 5 5 5
 5 4 4 5 3 4 5 5 5 5
 5 5 5 5 4 5 5 4 5 5
 4 4 3 4 4 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
 5 5 4 4 4 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 4 4 5 5 5 4 4 5
 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 4 3 2 3 4 5 4 5
 3 3 3 3 3 3 4 4 3 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5

4 4 4 4 4 4 4 4 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 4 4 4 4 5 5 5 5
 5 5 4 5 4 5 5 4 4 5
 4 5 4 4 4 5 5 5 4 5
 4 4 4 1 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 3 5 5 5 5 5
 5 4 3 4 3 3 4 5 4 4
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5
 4 5 5 4 5 4 5 5 3 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 4 3 4 5 5 5
 4 2 2 2 2 3 5 5 2 3
 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 5 5 4 5 5 5 5 4 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 5 3 5 4 4 5 5 5 5
 5 5 5 4 5 5 5 4 4 5
 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
 3 2 2 2 2 2 4 4 3 2
 5 5 5 5 4 5 5 4 3 5
 5 4 4 5 4 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 4 4 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 4 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 4 4 4 4 4 4 2 5
 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5
 5 5 5 4 5 5 5 4 3 5
 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5
 5 5 1 1 1 1 2 4 2 1
 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5
 5 4 5 4 4 4 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 5 5 4 4 5 5 4 4 5
 4 5 5 5 3 4 4 5 2 5
 4 4 4 4 4 5 5 5 2 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 3 4 5 5 5 5
 5 5 5 4 3 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 4 3 4 5 4 5 5 3 4
 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5

5 5 5 5 5 5 5 5 4 5
 5 4 4 5 1 5 5 5 3 5
 5 4 3 4 5 4 5 5 5 5
 3 4 4 4 2 3 5 5 2 5
 4 4 4 4 4 4 5 4 4 5
 4 5 5 3 2 5 5 4 2 5
 5 4 4 4 5 4 5 5 5 5
 5 4 4 4 4 4 5 5 4 5
 1 2 2 2 1 2 2 1 1 1
 4 5 5 4 5 5 5 5 4 5
 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4
 5 5 4 4 4 5 5 5 4 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
 4 4 3 3 5 4 5 5 3 5
 5 5 4 4 5 5 5 5 4 5
 5 4 3 3 5 4 5 5 5 5



Apéndice F: Prueba piloto del cuestionario completo

Se tomó el 30 por ciento de la cantidad total de la muestra de 557 trabajadores, por lo cual de los 167 casos resultantes se midió la consistencia interna de cada cuestionario. Se obtuvo como resultados lo siguientes:

Cuestionario de dignidad en el trabajo: la consistencia interna hallada en el instrumento *Workplace Dignity Scale* (WDS) se obtuvo con el alfa de Cronbach, teniendo un resultado equivalente a 0.861. Lo que implica una fiabilidad alta (Ver Tabla F1).

Cuestionario de compromiso laboral: la consistencia interna encontrada en el instrumento Escala de Compromiso Laboral se obtuvo también con el alfa de Cronbach, teniendo un resultado equivalente a 0.962. Lo que implica una fiabilidad alta (Ver Tabla F1).

La tabla 1 demuestra que los niveles de fiabilidad, tanto para las dimensiones como para las variables, en ambos cuestionarios fueron altos, por lo tanto, sus mediciones fueron confiables.

Tabla F1

Fiabilidad de cuestionarios WDS y ESCOLA

Variables	Nivel de alfa de Cronbach
Dignidad en el trabajo	0.861
Interacción respetuosa	0.965
Contribución de competencias	0.923
Igualdad	0.836
Valor inherente	0.940
Dignidad general	0.967
Indignidad	0.930
Compromiso laboral	0.962
Compromiso como actividad laboral	0.962

Apéndice G: Datos generales de la población de estudio

Se consideraron los 557 participantes del estudio para conocer sus características.

Cabe señalar que todos ellos aceptaron con voluntariedad brindar los datos anónimamente.

Los hallazgos son mostrados a continuación:

Tabla G1

Evaluación de variables categóricas en la muestra del estudio

	Conteo de casos	Porcentaje	% acumulado
Sexo			
Femenino	259	46.5	46.5
Masculino	298	53.5	100.0
Carga familiar			
Tengo hijos dependientes de mí	199	35.7	35.7
Tengo otras personas dependientes	147	26.4	62.1
Ambas respuestas son correctas	78	14.0	76.1
No tengo personas dependientes de mí	133	23.9	100.0
Nivel de estudios			
Primaria completa	1	0.2	0.2
Secundaria incompleta	5	0.9	1.1
Secundaria completa	66	11.8	12.9
Estudios técnicos incompletos	111	19.9	32.9
Estudios técnicos completos	80	14.4	47.2
Estudios universitarios incompletos	92	16.5	63.7
Estudios universitarios completos	147	26.4	90.1
Estudios de post grado incompletos	13	2.3	92.5
Estudios de post grado completos	42	7.5	100.0
Antigüedad en la empresa			
Menos de 1 año	221	39.7	39.7
Más de 1 año y menor a 2 años	69	12.4	52.1
Más de 2 años y menor a 3 años	38	6.8	58.9
Más de 3 años y menor a 4 años	33	5.9	64.8
Más de 4 años y menor a 5 años	30	5.4	70.2
Más de 5 años y menor a 6 años	25	4.5	74.7
Más de 6 años	141	25.3	100.0
Primer trabajo			
No	538	96.6	96.6
Sí	19	3.4	100.0

En la tabla anterior se muestra la distribución de los 557 participantes de la encuesta, donde se observa que el 53.5% correspondió al género masculino y el 46.5% al género femenino. También se nota que el 23.88% de los trabajadores encuestados no tiene personas dependientes, mientras que el 76.12% sí tiene familiares dependientes. En cuanto a la formación académica, el 26.39% tiene estudios universitarios completos, seguido por el 19.93% con estudios técnicos incompletos, y el 16.52% con estudios universitarios incompletos. Además, el 14.36% cuenta con estudios técnicos completos y el 11.85% ha completado la secundaria. Solo el 0.9% tiene la secundaria incompleta. En relación con la antigüedad laboral, el 39.68% tiene menos de un año en su empresa, mientras que el 25.31% lleva más de 6 años trabajando. Un 12.39% tiene entre uno y dos años de experiencia, y el 6.82% ha trabajado entre dos y tres años. Los demás grupos no superan el 6%. Por otro lado, el 96.59% ha tenido experiencia laboral previa en otras empresas, mientras que el 3.41% indica lo contrario.

También se analizaron las variables numéricas consideradas en el estudio para la muestra total adoptada. Sus resultados se evidencian a continuación.

Figura G1

Histograma de los datos de dignidad en el trabajo

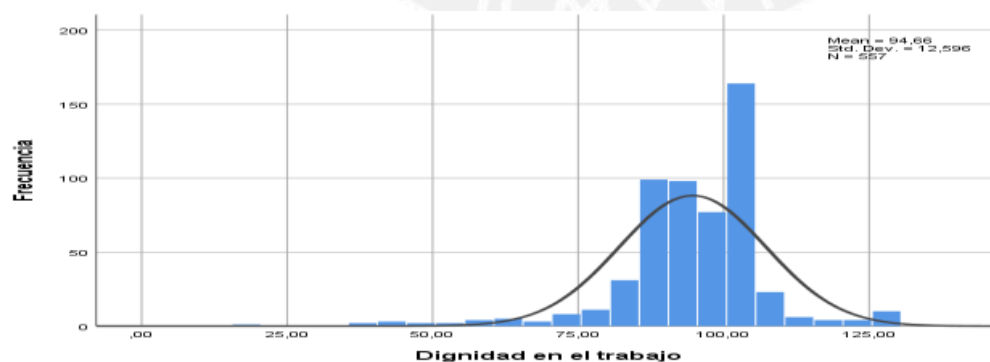
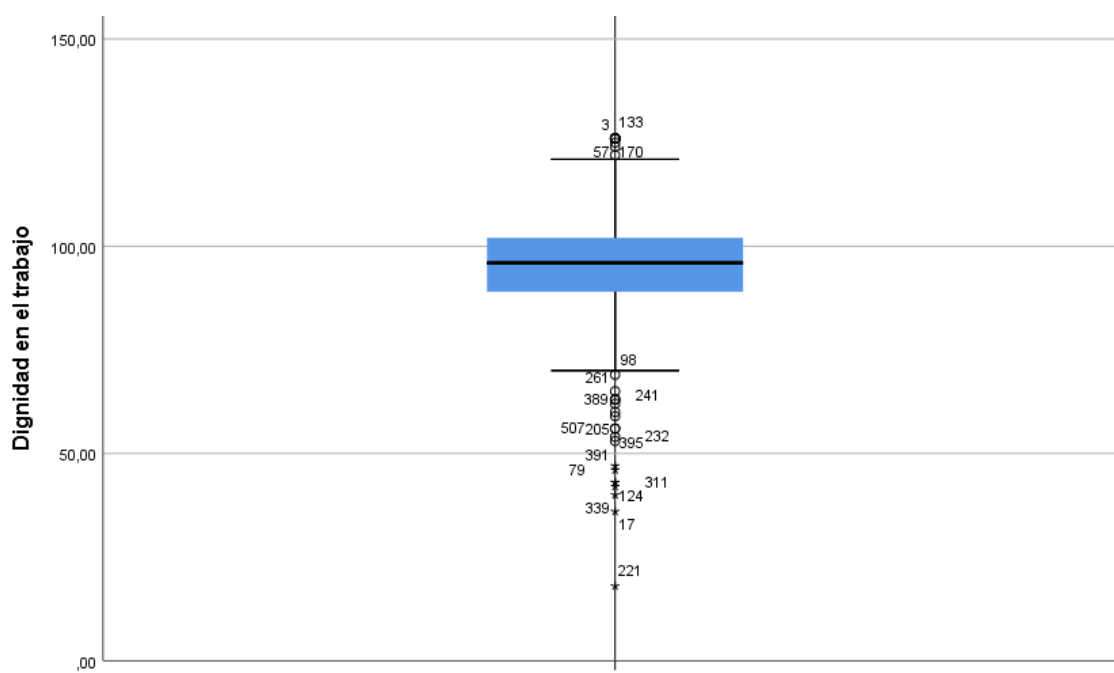


Figura G2

Diagrama de cajas de la variable dignidad en el trabajo



Los datos correspondientes a la dignidad en el trabajo no corresponden a un comportamiento normal, como lo señala la figura 1. El promedio de sus datos fue establecido en 94.65, con una mediana de 96. En la figura 2 se confirma que existieron diversas observaciones que se alejaron del rango intercuartílico. Esto significa que los trabajadores difirieron en sus opiniones sobre la dignidad en el trabajo en su centro de labores, al punto de que algunos calificaron a las empresas con puntajes muy bajos, y otros las aprobaron con puntajes bastante elevados.

Figura G3

Histograma de los datos de compromiso laboral

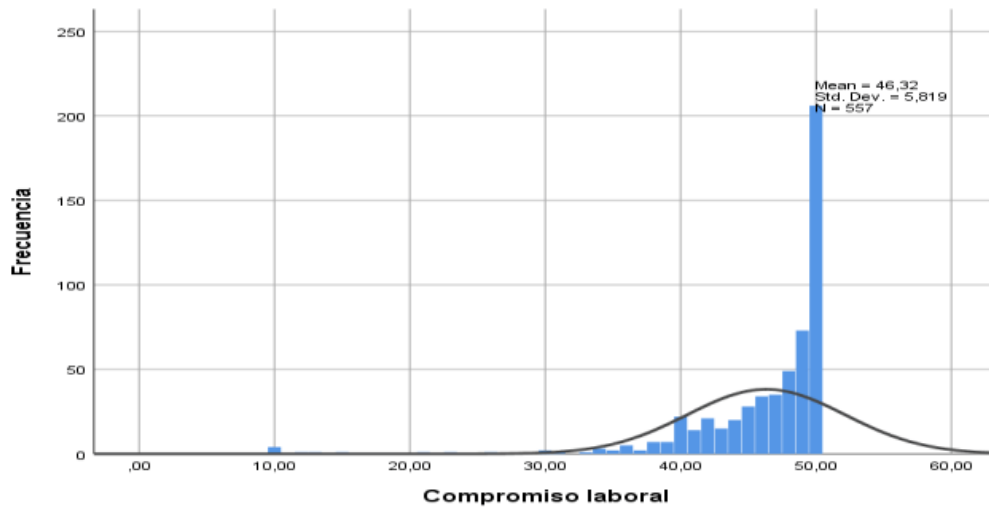
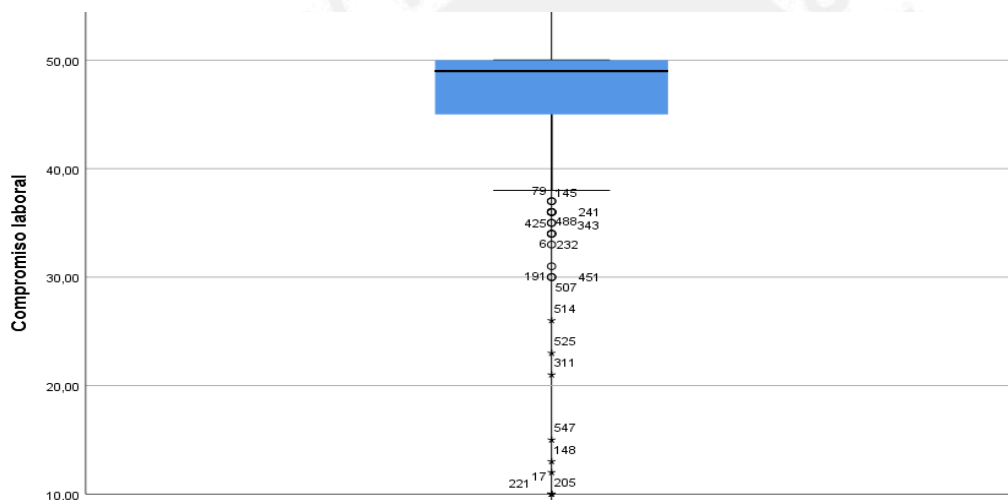


Figura G4

Diagrama de cajas de la variable compromiso laboral



En el caso del compromiso laboral, la media de sus datos fue de 46.31. en la figura 3 se observa un sesgo negativo, es decir, las puntuaciones se inclinan a ser elevadas y no tienen un patrón de distribución normal. Adicionalmente, la figura 4 implica que tiene casos atípicos donde se incluyen las puntuaciones bajas en esta variable.