



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Del Carpio Ames, Kyara Melissa (ORCID: 0000-0003-0931-1289)

ASESOR:

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (ORCID: 0000-0002-8564-7537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este esfuerzo está dedicado a mi familia quienes me motivaron y acompañaron durante estos años de formación profesional. A mi gatito, Nath que estuvo a mi lado en las largas noches de estudio y desvelo, tu partida dejo en mi un gran vacío, pero llevo en mi corazón los momentos felices a tu lado.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres y hermanos por todo el apoyo brindado durante la etapa de pregrado y en especial en estos últimos meses. A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de poder culminar con esta etapa importante de mi formación profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1.	Datos Sociodemográficos de la muestra	12
Tabla 2.	Consistencia interna de los dos instrumentos utilizados en la investigación	14
Tabla 3.	Correlación entre las variables Salario Emocional y Satisfacción Laboral	17
Tabla 4.	Correlación entre las dimensiones de Salario Emocional y la Variable Satisfacción Laboral	18
Tabla 5.	Correlación entre la variable Salario Emocional y las dimensiones de Satisfacción Laboral	19
Tabla 6.	Niveles de Salario Emocional	20
Tabla 7.	Niveles de Satisfacción Laboral	20

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre Salario Emocional y Satisfacción Laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana, se realizó bajo el enfoque cuantitativo correlacional, de tipo básica y diseño no experimental – transversal. La muestra estuvo conformada por doscientos trabajadores entre 20 y 55 años de diferentes empresas del sector privado en Lima Metropolitana. Como instrumentos se aplicó la Escala de Salario Emocional de Sonia Calderón y El Cuestionario de Satisfacción S21/26 adaptada a población peruana por Domínguez, Calderón y Arroyo. Los resultados obtenidos evidenciaron que existe correlación positiva muy fuerte entre Salario Emocional y Satisfacción Laboral ($r_s = ,847$), se concluye que a mayor Salario Emocional perciba el trabajador, mayor será la Satisfacción Laboral dentro de su centro de labores.

Palabras Clave: Salario Emocional, Satisfacción Laboral, Trabajadores, Sector Privado.

Abstract

The main objective of the research was to determine the relationship between Emotional Salary and Job Satisfaction in workers of the private sector in Metropolitan Lima, it was carried out under the quantitative correlational approach, of basic type and non-experimental - transversal design. The sample consisted of two hundred workers between 20 and 55 years of age from different private sector companies in Metropolitan Lima. The instruments used were the Emotional Salary Scale by Sonia Calderón and the Satisfaction Questionnaire S21/26 adapted to the Peruvian population by Domínguez, Calderón and Arroyo. The results obtained showed that there is a very strong positive correlation between Emotional Salary and Job Satisfaction ($r_s = .847$), and it is concluded that the higher the Emotional Salary perceived by the worker, the higher the Job Satisfaction in his work center.

Keywords: Emotional Salary, Job Satisfaction, Workers, Private Sector.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, para las empresas se vuelve más complicado atraer y retener a los nuevos talentos que se insertan al mundo laboral; esto se debe a que las motivaciones de los trabajadores ya no son solo económicas, para Gómez (2011) esto se debe complementar con la satisfacción de necesidades afectivas y psicosociales para los trabajadores, impactando en su bienestar emocional y rendimiento, y repercutiendo en la productividad y competitividad de la empresa.

Ante estas nuevas exigencias, las empresas se han visto obligadas a implementar nuevas estrategias para mantener satisfechos a sus trabajadores; ante esto el salario emocional se ha transformado en un tema esencial para aquellas empresas que buscan mayor productividad y buen clima laboral entre sus trabajadores.

Augusto et al. (2019) nos definen el salario emocional como un formato de compensación no económica que logra motivar al trabajador considerándolo un individuo con necesidades diferentes llevándolo a trabajar con mayor motivación y de manera armoniosa.

Una encuesta realizada por trabajando.com en colaboración con Universia (2014) nos dice que el 60% de los trabajadores priorizan el salario emocional sobre el económico, siendo determinante al momento de postular o permanecer dentro de una empresa. Otro estudio realizado por FirstJob y Grupo Adecco (2021), nos dice que para el 22% de jóvenes peruanos, uno de los atributos más importantes al momento de aceptar un trabajo son las oportunidades de aprendizaje y desarrollo, seguido por el ambiente laboral (19%) y la estabilidad laboral (13%).

Por otro lado, la Satisfacción laboral es un estado emocional que nos indica hasta qué punto la persona esta complacida y satisfecha con respecto a la valoración que tenga sobre su experiencia laboral. (Ali, 2016).

Grupo Adecco (2018) en su estudio “Actualidad del Mercado Laboral en Latinoamérica”, nos menciona que 34.85% de su población encuestada ha renunciado alguna vez a su trabajo al haber encontrado otra oportunidad laboral con mejores condiciones; por otro lado, al consultar sobre la principal motivación del trabajador para

quedarse en su trabajo el 42.32% menciona la remuneración y beneficios adicionales al sueldo y el 37.03% destaca la posibilidad de desenvolvimiento profesional en la empresa.

En el mismo estudio, nos mencionan que un 57.96% de encuestados en Perú se encuentra satisfecho con su trabajo, sobre un 42.04% que no lo está; de este segundo grupo como principales motivos de insatisfacción se menciona “remuneración no acorde a las responsabilidades” con 44.59%, “falta de posibilidad de desarrollo” con 31.19% y “falta de reconocimiento” con 20.96%.

Entonces, si queremos hablar de la relación del salario emocional con la satisfacción por el trabajo, es necesario tener en cuenta que no solo las necesidades económicas repercuten en el estado emocional del trabajador, sino también, se deben tener en cuenta los factores que generan motivación con relación a su entorno laboral manteniendo una relación de bienestar entre el empleado y el empleador.

Ante lo descrito, se ha planteado como problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral en trabajadores del sector privado en Lima Metropolitana, 2022? Teniendo como base lo mencionado, esta investigación se justifica a nivel teórico, porque busca aportar nuevos conocimientos sobre las variables de investigación, los mismos que podrán seguir siendo estudiados por futuros profesionales. A nivel práctico y social, este estudio busca proponer a las empresas y profesionales de Recursos Humanos el desarrollo de alternativas para el conocimiento del salario emocional y sus diversas aplicaciones dentro de una empresa, así como sus beneficios con la finalidad de incrementar la Satisfacción Laboral. A nivel metodológico, la investigación busca correlacionar dos variables poco estudiadas en el campo de la psicología, contribuyendo así a futuras investigaciones sobre Salario Emocional y Satisfacción Laboral.

Como objetivo general se plantea: Determinar la relación entre Salario Emocional y satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana, 2022 y se plantea como objetivos específicos: (a) Identificar el nivel de salario emocional en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana. (b) Identificar el nivel de

satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana. (c) Determinar la relación entre las dimensiones de Salario Emocional y la satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana. (d) Determinar la relación entre Salario Emocional y las dimensiones de Satisfacción Laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana

Por último, como Hipótesis General se propone: Existe relación significativa entre Salario Emocional y Satisfacción Laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana, 2022 y se propone como hipótesis específicas: (a) Existe relación significativa entre las dimensiones de Salario Emocional y Satisfacción Laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana. (b) Existe relación significativa entre Salario Emocional y las dimensiones de Satisfacción Laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

Para elaborar la investigación, se indagó en diferentes estudios no solo nacionales, sino también internacionales; dentro del ámbito nacional solo se pudo encontrar tres antecedentes que nos hablan sobre la relación de nuestras variables de estudio, las cuales son:

Vega (2021) realiza un estudio correlacional no experimental, como objetivo planteo determinar la relación entre compensación económica, compensación emocional y satisfacción laboral de trabajadores de una empresa agroindustrial, su muestra la conformaron 177 empleados y se aplicaron tres cuestionarios. Como resultado se determinó que entre la compensación emocional y la satisfacción laboral existe relación directa y significativa ($r = ,844$), demostrando que a medida que se realicen acciones de mejora en los tipos de compensación, se incrementa la satisfacción de los trabajadores.

Anaya y Astuhamán (2020) elaboran un estudio correlacional, con el objetivo de determinar la relación entre el Salario Emocional y Satisfacción Laboral y las dimensiones que las afectan. Para lograr la investigación se aplicó una encuesta de 48 preguntas en escala Likert realizada por las autoras, su muestra fue de 377 trabajadores millenials (de 25 a 45 años) de los bancos más representativos del Perú (BCP, BBVA, Scotiabank e Interbank). Como resultado la investigación demostró una correlación de 0,727 entre las variables de estudio, concluyendo que, al incrementar el salario emocional, se intensifica la satisfacción laboral de los millenials.

Finalmente, Rojas (2018) elabora un estudio correlacional de carácter transversal, cuyo propósito fue determinar la relación entre los Factores Motivacionales con la Satisfacción Laboral. Su muestra se compuso por 43 trabajadores de una empresa de servicio eléctrico, para la recolección de datos se utilizó un instrumento elaborado por la autora. Finalmente se concluye que, existe relación significativa ($p < 0.05$) entre la significación de la tarea ($p = 0.005$), la autorrealización ($p = 0.021$), el avance profesional ($p = 0.13$), la autonomía laboral ($p = 0.013$) y el reconocimiento ($p = 0.001$) como factores motivacionales en la satisfacción laboral de los colaboradores.

Por otro lado, a nivel internacional, Pérez (2021) realizó un estudio de enfoque correlacional, no experimental y transaccional, con el propósito de determinar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral, en el estudio participaron 15 trabajadores de una empresa manufacturera, aplica el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 y un cuestionario para la medir el salario emocional. El análisis de resultados permitió establecer una relación positiva media entre salario emocional y satisfacción laboral, esto nos indica que, a mayores beneficios no monetarios otorgados por la empresa, la satisfacción laboral de los empleados aumenta.

Ávila (2021) elabora una investigación utilizando un método correlacional, no experimental transversal. Con el fin de analizar si la influencia de la Remuneración Emocional en la Satisfacción Laboral de una Empresa Pública. Aplicó el cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 y el cuestionario de Salario Emocional de Padilla. La muestra se formó por 80 funcionarios. Los resultados muestran que existe una relación significativa entre la Remuneración Emocional y la Satisfacción Laboral, siendo esta mayor entre los empleados que han laborado en el establecimiento menos de 10 años.

Montoya (2020) realiza un estudio cualitativo, cuyo objetivo fue identificar como es percibida por personal de enfermería el salario emocional y satisfacción laboral, para lo cual realizo una revisión documental de diferentes bases de datos, encontrando que la relación de las variables no ha sido directamente estudiada, más si en relación con otras variables organizacionales. Como conclusión menciona que existe una relación significativa entre las variables de estudio y la salud mental, siendo esto beneficioso tanto para empleados como organizaciones, repercutiendo en la calidad de servicio y rendimiento laboral. Por último, recomienda realizar futuras investigaciones que permitan evidenciar la relación directa entre ambas variables.

Páez (2018) realiza una investigación correlacional, con el objetivo de determinar el impacto de los incentivos no económicos en la satisfacción laboral, la muestra se conforma por 134 servidores de una organización publica, se aplicó el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 de Meliá, et. Al. (1990) y el Cuestionario de Salario Emocional de Padilla (2016). Se obtuvo un coeficiente de 0.443, revelando una

relación lineal positiva entre los instrumentos, se concluye que los incentivos no económicos tienen una significancia moderada para incrementar la satisfacción laboral.

Martin (2017) elabora una investigación correlacional, con el objetivo de analizar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Salario Emocional. La muestra la componen 60 trabajadores. Como instrumento utilizó la Escala de Satisfacción Laboral s20/23 de Meliá & Peiró y un segundo cuestionario de elaboración propia del autor. Los resultados demuestran relación significativa y positiva entre la Satisfacción Laboral y el Salario Emocional (sig. = 0,01), por lo que se concluye que a mayor salario emocional mayor es la satisfacción laboral.

A fin de comprender mejor las variables de estudio, pasaremos a definir las a mayor detalle; en primer lugar, tenemos al salario emocional, el cual podemos definir como todas aquellas retribuciones no económicas que ofrece una empresa a su trabajador y que complementan al salario tradicional. (Poelmans, 2006). Este tiene el concepto de *salario* ya que busca la identificación y relación con reciprocidad, equidad y frecuencia; y es *emocional* porque busca ofrecer satisfacción a los motivos intrínsecos y trascendentales (Gay Puyal, 2006).

Si bien no existe una teoría que nos hable directamente sobre Salario Emocional, diversos autores consideran correcto vincularla con “La Motivación”, en este sentido se consideró el aporte de Maslow (1943) quien nos dice que las personas estamos principalmente motivados por el deseo de lograr o mantener nuestras satisfacciones básicas y algunos deseos más intelectuales; Para conseguir esto, las personas dividimos de la siguiente manera nuestras necesidades:

1. Necesidades Fisiológicas: Son tomadas como punto de partida, en este nivel están las necesidades vitales para poder vivir.
2. Necesidades de Seguridad: Sirven como organizadores de la conducta, están relacionadas con la seguridad y estabilidad de la persona (ej. Trabajo estable, sueldo fijo).
3. Necesidad de Amor: En este nivel se empieza a sentir más intensamente la

necesidad de pertenecer a un grupo y mantenerse en él.

4. Necesidad de Estima: Se presenta el deseo de lograr objetivos, adecuación, reputación y aprecio de los demás.
5. Necesidad de Autorrealización: Se refiere a la capacidad del hombre para realizar todo lo que siente que es capaz de ser y hacer.

Si bien es usual que estas necesidades se presenten dentro de un orden fijo, existen algunas excepciones donde la persona tiene un nivel de aspiraciones diferente, esto dependerá de la experiencia de vida de cada individuo. (Maslow, 1943)

Gómez (2011) menciona cinco aspectos valorados por los trabajadores, teniendo en cuenta las diferentes formas de ser, tener, hacer y estar dentro de la organización.

1. Factores de desarrollo profesional y relacional: son representados como desarrollo profesional y bienestar laboral.
2. Factores de compensación psicológica: Sentirse útil, autónomo y reconocido, logrando la identificación con la empresa.
3. Factores de conciliación familiar y personal: ayudan a dar tranquilizar y dar orden a la vida personal.
4. Factores de retribución variable y fija: Encontrándose satisfactores como utilidades o bonificación por cumplimiento.
5. Factores de valor añadido: En este punto se hallan beneficios como ubicación o nivel de burocracia en la empresa.

Por último, Calderón (2019) identificó 6 dimensiones con las que se puede entender mejor el salario emocional, estos son:

1. Autonomía: Permite que el trabajador decida por sí mismo, logrando que se adapte más eficientemente.
2. Reconocimiento: Basada en la capacidad para sentirnos competentes con nosotros mismos y teniendo en cuenta el valor que otros ven en nosotros.
3. Identificación: Tomando en cuenta el nivel de pertenencia y orgullo que siente el trabajador hacia la empresa.
4. Conciliación Familiar: Brinda una sensación de orden en la vida personal, dando mayor tranquilidad al trabajador.

5. Comunicación: Siendo primordial la comunicación horizontal, abierta y honesta con los superiores.
6. Desarrollo e integración: Se consideran temas de interés para el trabajador, a mayor grado de oportunidad de desarrollo mayor será el nivel de satisfacción.

Por otro lado, sobre la Satisfacción Laboral, Locke (1969) nos menciona que es un estado emocional placentero resultante de la relación que percibimos entre lo que uno quiere lograr en el trabajo y lo que se ofrece; Vallejo (2010) nos trae un concepto más actualizado, definiéndola como la actitud que presenta el empleado frente al trabajo propio, esto se basa en las creencias y valores que se van desarrollando por parte del trabajador.

Como referencia teórica tenemos en primer lugar el aporte realizado por Quarstein, McAfee y Glassman (1992) quienes nos presentan la Teoría de las Ocurrencias Situacionales, donde sostienen que la satisfacción laboral se puede determinar por dos factores principales:

1. Características Situacionales: Representa las situaciones de trabajo que los postulantes evalúan antes de aceptar una oferta laboral, teniendo en cuenta condiciones como salario, oportunidades de desarrollo, condiciones de trabajo, políticas de la empresa. Estas condiciones generalmente son comunicadas por las empresas durante las entrevistas de trabajo.
2. Ocurrencias Situacionales: Presenta situaciones que no suelen ser evaluadas previamente y son consideradas una vez que se acepta la oferta laboral. Dentro de este factor las condiciones pueden ser positivas o negativas y pueden darse en situaciones como: autonomía del puesto, condiciones de infraestructura, relación con los superiores y compañeros.

Estos factores cuentan con varios elementos que generan que la reacción de los empleados se presente de manera diversa. Para la empresa controlar las respuestas emocionales sobre las Características Situacionales puede resultar manejable, mientras que el control sobre las Ocurrencias Situacionales suele ser más complejo debido a que suelen ser más específicos. (Quarstein et al. 1992)

Por otra parte, Herzberg (1959, citado en Alshmemri et al, 2017) sostiene que existen elementos que llevan al empleado a tener actitudes positivas sobre su trabajo, estos están divididos en dos categorías.

1. Factores Motivacionales: Asociada a la necesidad de crecimiento, incluye elementos como logro, reconocimiento, responsabilidad y posibilidad de crecimiento.
2. Factores de Higiene: Asociada a la necesidad de evitar lo desagradable, aquí se incluye las políticas y administración de la empresa, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo y sueldo.

Los factores motivacionales son reconocidos como intrínsecos al trabajo, mientras que los de higiene como extrínsecos, de esta forma, los primeros buscan aumentar y mejorar la Satisfacción laboral, mientras que los segundos trabajan para reducir la insatisfacción laboral (Herzberg 1959, citado en Alshmemri et al, 2017)

Finalmente, Meliá et al (1990) identifican 6 dimensiones con las que se puede explicar mejor la satisfacción laboral:

1. Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización: Considera la frecuencia de supervisión que hay con los superiores, de igual manera que el nivel de aportación que hay en las decisiones organizacionales.
2. Satisfacción con la Remuneración y Prestaciones: Se incluyen los convenios laborales, incentivos económicos, promoción y formación.
3. Satisfacción Intrínseca: Toma en cuenta las oportunidades brindadas para desenvolverse en lo que a uno le gusta o resalta y la capacidad para elegir por sí mismo algunos aspectos relacionados con el trabajo.
4. Satisfacción con el Ambiente Físico: Hace referencia al entorno y espacio de trabajo, toma en cuenta condiciones como higiene, temperatura, iluminación.
5. Satisfacción con la Cantidad de Producción: toma en cuenta la cantidad de trabajo y el tiempo que toma desarrollarlo.
6. Satisfacción con la Calidad de Producción: Hace referencia a las herramientas y equipos que se disponen para ejecutar un trabajo de calidad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación es de tipo básica porque buscara aumentar los conocimientos ya existentes sobre las variables de estudio (Escobar et al, 2015). Su enfoque es cuantitativo, ya que busca la confirmación de hipótesis desde el punto de vista probabilístico, generando teorías en base a la aceptación de estas (Guerrero, 2014), es correlacional porque su finalidad es medir el grado de asociación entre las variables de estudio, sin indagar el porqué del comportamiento de dichas variables (Rivas, 2017)

Finalmente, la investigación tiene un diseño no experimental – Transversal, ya que los participantes serán evaluados bajo su contexto natural, sin que exista manipulación de las variables y la recolección de datos se dará en un solo momento (Arias, 2021).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Salario Emocional

Definición Conceptual: Toda prestación no monetaria que ofrece al trabajador la motivación para continuar realizando sus actividades eficiente y efectivamente. (Calderón, 2019)

Definición Operacional: La Escala de Salario Emocional elaborada por Sonia Calderón (2019), consta de 35 ítems, sus puntajes obtenidos se pueden medir según nivel bajo, medio y alto.

Indicadores: Esta compuesta por 6 dimensiones, con una escala de respuesta tipo Likert, cuyos valores van desde (1) Nunca hasta (4) Siempre

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición Conceptual: Actitud positiva que se muestra como consecuencia de una apreciación a nivel cognitivo, afectivo y conductual sobre aspectos laborales y de la organización. (Peiró, 1984 citado en Domínguez et al, 2016)

Definición Operacional: El Cuestionario de Satisfacción S21/26 de Meliá et al (1990) y adaptada a población peruana por Domínguez, Calderón y Arroyo. (2016), la prueba consta de 26 ítems.

Indicadores: el cuestionario mide 4 dimensiones, su escala de respuesta es tipo Likert, con valores que van desde (0) Totalmente Desacuerdo hasta (4) Totalmente de acuerdo.

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Cuando hablamos de población nos referimos al total de sujetos de estudio, los cuales presentan un conjunto de características requeridas para realizar la investigación (Ñaupas et al, 2018). Para esta investigación, la población está conformada por 926 mil 800 trabajadores de empresas privadas en Lima Metropolitana (INEI, 2021)

Criterios de inclusión: Trabajadores de ambos sexos, entre 20 y 55 años, que residan en Lima Metropolitana y cuenten con seis meses o más de antigüedad en la empresa de procedencia.

Criterios de exclusión: Trabajadores de ambos sexos, menores de 20 años y mayores de 55 años, que residan fuera de Lima Metropolitana y cuenten con menos de seis meses de antigüedad en la empresa de procedencia.

La muestra es un subgrupo del universo del estudio, esta cuenta con las características pertinentes y representativas de la población que se va a estudiar, a fin de que los resultados puedan ser generalizados. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Para esta investigación la muestra estará conformada por 200 personas que obedecen a los criterios de inclusión y exclusión.

El muestreo será no probabilístico intencional, ya que los participantes de la investigación no serán seleccionados al azar, sino según los criterios de la investigación. (Sánchez et al., 2020)

Tabla 1

<i>Datos Sociodemográficos</i>			
		f	%
Sexo	Femenino	94	47
	Masculino	106	53
	Total	200	100
Tiempo de Servicio	6 meses a 1 año	95	47.5
	1 año a 3 años	56	28
	3 años a más	49	24.5
	Total	200	100

Nota: f: Frecuencia, %: Porcentaje

La tabla 1 nos muestra la cantidad de personas que participaron en el estudio, se puede observar que del total de la muestra 47% son de sexo femenino y 53% de sexo masculino, del mismo modo se observa que 47.5% tienen entre 6 meses a 1 año en la empresa donde laboran actualmente, 28% tiene de 1 año a 3 años laborando en la empresa a la que pertenecen y finalmente 24.5% tiene más de 3 años laborando en su empresa actual.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se empleará la técnica de encuesta, que es un conjunto de preguntas sobre las variables de estudio con el propósito de conseguir los objetivos de la investigación. (Bernal, 2016)

Para medir Salario Emocional se utilizará la Escala de Salario Emocional elaborada por Calderón (2019), el modo de aplicación es individual y colectiva, contiene 35 ítems que están divididos en 6 dimensiones.

Al elaborar la escala se evidenció la validez de contenido usando el método de juicio de expertos, a través de la validez de V. de Aiken ($p > ,80$). La escala evidencia una confiabilidad de 96% para la escala total y entre el 70% y el 90% por cada dimensión, estos valores se obtuvieron haciendo uso del coeficiente de Alfa de Cronbach, y el coeficiente Omega de McDonald.

Para medir la variable Satisfacción Laboral se utilizó del Cuestionario de Satisfacción S21/26 elaborador por Meliá et al. (1990) adaptada por Domínguez et al. (2016), su aplicación es individual y colectiva, contiene 26 ítems que están divididos en 4 dimensiones.

La adaptación de la escala elaborada por Domínguez et al. Obtiene una validez interna moderada de $< ,50$ haciendo uso del análisis de correlaciones Interfactoriales, logrando una validez interna convergente, y brinda evidencia adicional de validez interna discriminante; Del mismo modo la adaptación logra una confiabilidad de $> ,70$ indicando un error de medición tolerable, este procedimiento se obtuvo con procedimientos observados como Coeficiente de Cronbach, así como en variables latentes mediante el α ordinal y ω .

Tabla 2

<i>Consistencia interna de los dos instrumentos utilizados en la investigación</i>			
Variable/Dimensiones	Ítems	A	Ω
Salario Emocional	35	,797	,916
Autonomía	5	,755	,938
Reconocimiento	4	,754	,935
Identificación	5	,764	,940
Conciliación Familiar	3	,766	,940
Comunicación	5	,760	,935
Desarrollo e Integración	14	,647	,930
Satisfacción Laboral	26	,908	,917
Satisfacción Intrínseca	5	,686	,940
Satisfacción con la Supervisión	5	,732	,966
Satisfacción con la Calidad de la Producción	4	,705	,934
Satisfacción con la Participación	6	,658	,930

Nota: α = Alfa de Cronbach, ω = Omega de McDonald

La tabla 2, nos muestra la confiabilidad por el método de consistencia interna de los dos instrumentos, registrándose índices Alfa de Cronbach de ,797 para la variable Salario Emocional y ,908 para la variable Satisfacción Laboral. Así mismo, el coeficiente de confiabilidad de las dimensiones en ambas variables va desde ,647 a ,766, concluyéndose que según el alfa de Cronbach los resultados obtenidos son de alta confiabilidad (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Por otro lado, haciendo uso de la confiabilidad por el coeficiente de Omega de McDonald, encontramos valores de ,916 y ,917, para los instrumentos trabajados, y con respecto a sus dimensiones, los valores van desde ,930 a ,966, concluyéndose que, según el Omega de McDonald, la confiabilidad obtenida es alta. (Campos-Arias & Oviedo, 2008)

3.5 Procedimientos

Se inició con la explicación de variables a través de la realidad problemática, donde se hizo revisión de datos estadísticos que ayudaron a conocer la situación actual del tema, luego se procedió a revisar investigaciones previas y material documental que valió para realizar el marco teórico, donde se explican las teorías en las que se fundamentan las variables de investigación, ayudando a comprender mejor cada una. Luego se realizó, la metodología en donde se explica el diseño de investigación y se expone brevemente acerca de los instrumentos que se utilizaron.

Para iniciar con la recolección de datos, se procedió con la virtualización de los cuestionarios en Google Forms, donde también se incluyó el consentimiento informado donde los participantes autorizaron el uso de los datos brindados para fines académicos. Se compartió un enlace de acceso a los participantes previamente seleccionados según los criterios de inclusión y exclusión; y sus respuestas se registraron en Microsoft Excel 365, para ser analizados posteriormente con los programas estadísticos.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos obtenidos desde Google Forms fueron tabulados y codificados numéricamente para de esta manera facilitar el análisis de la información obtenida; se procedió a exportar la tabla de Microsoft Excel 365 al programa estadístico SPSS v. 25, así como también Jamovi v 2.2.5, con los que se obtuvo la confiabilidad de ambos cuestionarios haciendo uso del Coeficiente Alfa de Cronbach y el Omega de McDonald.

Al tratarse de una investigación con más de 50 participantes se hizo uso de la Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, donde se verificó que ambas pruebas no se ajustan dentro de la normalidad, lo que nos indica que para realizar la correlación de las variables se hará uso del Coeficiente de Correlación de Spearman para la obtención de resultados y contrastación de hipótesis.

3.7 Aspectos Éticos

La investigación tuvo en consideración lo normado por El Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) que en su Art. 24° indica que al momento de realizar una investigación los sujetos que participen en el estudio deben contar con el consentimiento informado. De igual manera en el Art. 25° nos dice que el bienestar psicológico de los colaboradores predomina sobre los intereses de la ciencia y la sociedad.

De igual manera, según el Código Nacional de la Integridad Científica de Concytec (2019), capítulo II punto 2.2.3 indica que toda idea o conclusión que provenga de otro autor debe estar debidamente citada o referenciada por el investigador.

IV. RESULTADOS

Para la obtención de resultados, se procedió a analizar los datos con la muestra obtenida para el estudio.

Tabla 3

Correlación entre variables Salario Emocional y Satisfacción Laboral

		Satisfacción Laboral
Salario Emocional	r_s	,847**
	P	,000
	r^2	,71
	N	200

Nota: r_s : Nivel correlación de Spearman, p: Nivel de significancia, r^2 : Tamaño de efecto

La tabla 3, evidencia que existe relación entre Salario Emocional y Satisfacción Laboral, siendo esta positiva muy fuerte ($r_s = ,847$) y altamente significativa ($p = ,000$), con un tamaño de efecto alto de ($r^2 = ,71$). Por los que se concluye que, a mayor Salario Emocional, mayor será la satisfacción laboral en trabajadores del sector privado, aceptándose la hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre Salario Emocional y Satisfacción Laboral.

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones de Salario Emocional y la variable Satisfacción Laboral

	Satisfacción Laboral		
	r_s	p	r^2
Autonomía	,702	,001	,49
Reconocimiento	,699	,001	,48
Identificación	,671	,001	,45
Conciliación Familiar	,658	,001	,43
Comunicación	,711	,001	,50
Desarrollo e Integración	,800	,001	,64

Nota: r_s = Test de Rango de Spearman, p : Nivel de significancia, r^2 = Coeficiente de determinación.

La tabla 4, presenta la correlación entre las dimensiones de la variable Salario Emocional y la variable Satisfacción Laboral. En cuanto a las dimensiones Autonomía, Reconocimiento, Identificación, Conciliación Familiar y Comunicación se evidencia una correlación positiva considerable cuyos valores van entre ,658 y ,711 y con un tamaño de efecto medio cuyos valores están entre ,43 y ,50; Por otro lado, respecto a la dimensión Desarrollo e Integración se observa un correlación positiva muy fuerte y altamente significativa ,800 y un tamaño de efecto medio con una estimación de ,64. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica (a) Existe una relación significativa entre las dimensiones de la variable Salario Emocional y la Satisfacción Laboral en Trabajadores del Sector Privado de Lima Metropolitana.

Tabla 5

Correlación entre la variable Salario Emocional y las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral

	Salario Emocional		
	r_s	p	r^2
Satisfacción Intrínseca	,718	,001	,51
Satisfacción con la Supervisión	,795	,001	,63
Satisfacción con la Calidad de la Producción	,770	,001	,59
Satisfacción con la Participación	,836	,001	,69

Nota: r_s = Test de Rango de Spearman, p: Nivel de significancia
 r^2 = Coeficiente de determinación.

La tabla 5 muestra los resultados a la correlación de la variable Salario Emocional y las dimensiones de Satisfacción Laboral, en cuanto a la dimensión Satisfacción Intrínseca se muestra una correlación positiva considerable y altamente significativa de ,718 y un tamaño de efecto medio con una estimación de ,51; las dimensiones Satisfacción con la Supervisión, Satisfacción con la calidad de la Producción y Satisfacción con la Participación evidencian una correlación positiva muy fuerte y altamente significativa, cuyos valores oscilan entre ,770 y ,836 con un tamaño de efecto medio cuya estimación va entre ,59 y ,69. En base a los resultados, se acepta la hipótesis de investigación (b): Existe relación altamente significativa entre Salario Emocional y las dimensiones de Satisfacción Laboral en Trabajadores del Sector Privado de Lima Metropolitana.

Tabla 6

<i>Niveles de Salario Emocional</i>		
	f	%
Bajo	50	25%
Medio	50	25%
Alto	100	50%
Total	200	100%

Nota: f = Frecuencia, % Porcentaje

La tabla 6 nos muestra los niveles de Salario emocional, donde se obtiene que 25% (50) de los participantes percibe bajo salario emocional en su centro de trabajo, 25% (50) percibe moderado Salario Emocional en su centro de trabajo y 50% (100) de participantes perciben niveles altos de Salario Emocional en su centro de trabajo.

Tabla 7

<i>Niveles de Satisfacción Laboral</i>		
	f	%
Bajo	48	24%
Medio	50	25%
Alto	102	51%
Total	200	100%

Nota: f = Frecuencia, % Porcentaje

En la tabla 7 se muestra que con respecto a los niveles de Satisfacción Laboral 25% (50) de los participantes se encuentra en un nivel bajo de Satisfacción, 24% (48) se encuentra en un nivel moderado y 51% (102) se encuentra en un nivel alto de Satisfacción con respecto a su trabajo.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como intención general determinar la relación entre salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana, para esto se desarrolló un análisis estadístico por el cual se obtuvieron los resultados para continuar con el desarrollo del tema a través de la discusión.

Como objetivo principal, se demostró la correlación que existe entre Salario Emocional y Satisfacción Laboral, donde se evidencio que existe correlación estadísticamente significativa, la misma que es positiva y de intensidad alta con un valor de ,847; así también se observa un tamaño de efecto alto siendo este de ,71. Esto nos indica que mientras mayores sean el Salario emocional o beneficios no remunerativos que los trabajadores perciben por parte de la empresa, aumentara la satisfacción laboral que presente el trabajador.

Sobre los resultados obtenidos Vega (2021), Anaya y Astuhamán (2020) y Rojas (2018) quienes investigaron la relación entre Salario Emocional y Satisfacción Laboral en distintas muestras y espacios de trabajo, concuerdan en sus respectivos estudios que mientras mayores sean las acciones que las empresas adopten para incrementar el Salario Emocional o beneficios no remunerativos que los trabajadores perciben, mayor será la sensación de Satisfacción Laboral que los mismos tendrán con respecto a las tareas que realizan dentro de su ámbito laboral.

Sobre esto, Vitteri (2017) nos dice que el Salario Emocional son las razones que se presentan al momento que una persona debe optar por dedicarse a un trabajo u otro, siendo estos muy variados, pero enfocándose mayormente en factores que pueden afectar la motivación de los profesionales. Según el modelo de la pirámide de Maslow (1943) existen 5 niveles de motivación a los cuales la persona puede llegar para sentirse completamente realizado en la empresa en la que se encuentra trabajando; es importante precisar que si bien los niveles que se presentan generalmente muestran un orden fijo, estos pueden variar dependiendo de las diferentes experiencias que cada persona haya tenido a lo largo de su vida profesional, alterando el orden de la pirámide

pero concluyendo de igual manera en la autorrealización y satisfacción del trabajador con la empresa en la que desarrolla.

Como primer objetivo, se buscó dar a conocer la correlación entre las dimensiones de salario emocional y la satisfacción laboral, sobre este objetivo, se alcanzó una correlación positiva considerable y altamente significativa, donde las dimensiones Autonomía, reconocimiento, identificación, conciliación familiar, comunicación y desarrollo e integración obtuvieron valores de ,702; ,699; ,671; ,711; ,800 respectivamente y cuyo efecto de estimación oscila entre ,43 y ,64; lo que nos dice que las dimensiones de salario emocional tienen presencia considerable de hasta 64% en la satisfacción laboral de la población estudiada.

Sobre los resultados de la dimensión Autonomía, se encuentra similitud con lo observado por Rojas (2018) y Anaya y Astuhuamán (2020) quienes coinciden que la autonomía está presente en nivel medio en la Satisfacción laboral de los trabajadores. Con respecto al reconocimiento, Rojas encuentra que existe relación media con respecto a la satisfacción laboral, evidenciando que este va de nivel medio a alto con respecto a su relación con la satisfacción laboral. Finalmente, sobre la dimensión Identificación, Anaya y Astuhuamán (2020) encontraron que la cooperación entre colegas tiene una correlación positiva muy fuerte con respecto a la satisfacción laboral, concluyendo que para conseguir que los trabajadores estén satisfechos debe existir buen clima laboral con sus compañeros.

Con respecto a las dimensiones Conciliación Familiar, Comunicación y Desarrollo e Integración no se encontraron antecedentes para poder realizar una contrastación sobre los resultados obtenidos.

Sobre el salario Emocional, Temple (2007) nos dice que incrementar el salario emocional se asocia también con brindar oportunidad a que personas de todo nivel se conciban escuchadas, consideradas, valoradas e inspiradas, sintiendo orgullo de ser parte del equipo de trabajo al que pertenecen y aún más importante es que perciban que cuentan con la oportunidad de seguir desarrollándose y ser cada vez más empleables.

Con respecto al segundo objetivo específico, se quiso dar conocer la correlación que existe entre salario emocional y las dimensiones de satisfacción laboral, encontrándose que existe una correlación estadísticamente significativa y positiva considerable entre Salario Emocional y las cuatro dimensiones que incluyen la Satisfacción Laboral, Los valores obtenidos oscilan entre ,718 y ,838 evidenciando un efecto de estimación que va desde ,51 a ,69 lo que indica que las dimensiones de Satisfacción Laboral se correlacionan hasta en un 69% con el salario emocional que perciben los trabajadores.

Sobre este primer resultado no se encontraron antecedentes que permitan realizar una contrastación, evidenciando el aporte que brinda el estudio a futuras investigaciones que busquen explorar más acerca de las variables. Sobre la Satisfacción laboral, Hannaun (2011) nos dice que, para que una persona se sienta satisfecha laboralmente, existen características que influyen en la percepción que tiene el trabajador, como son, las condiciones de trabajo, el reconocimiento, el compañerismo entre otros; estos a su vez pueden presentarse en el trabajador en dos niveles: el primero hace referencia a un promedio de satisfacción que siente el trabajador sobre las diferentes características que se presentan en su trabajo, y el segundo, se refiere al grado que puede sentir sobre cada una de estas características en mayor o menor proporción.

El siguiente objetivo propone identificar el nivel de salario emocional en trabajadores del sector privado, sobre este resultado se obtuvo que en la mayoría de trabajadores en el sector privado perciben en un nivel alto (50%) que sus empresas brindan Beneficios no remunerados que les permite gestionar mejor su tiempo entre la vida laboral y personal, también se evidencia que con respecto al nivel medio y nivel bajo, se observa que tienen el mismo porcentaje de personas que perciben beneficios no remunerativos por parte de la empresa en la que trabajan encontrándose ambos en un 25%, esto puede deberse al poco conocimiento que se tiene sobre este tipo de beneficios lo que puede ocasionar que el trabajador tenga un mal concepto o reconozca beneficios básicos de pertenecer a una planilla como beneficios no remunerativos adicionales.

De acuerdo con Acosta (2014) las retribuciones emocionales que brinda la empresa tienen mayores posibilidades de constituir un componente fundamental para el desarrollo de los trabajadores dentro y fuera de la empresa y esto se demuestra notablemente en la productividad que tienen, siendo un beneficio para la organización. Además, la empresa podrá también disminuir la rotación de personal y el ausentismo, reduciendo de esta manera costos administrativos.

Como ultimo objetivo se busca identificar los niveles de Satisfacción laboral que se presenta en los trabajadores del sector privado; como resultados se encontró que 50,5% de los trabajadores que formaron parte de la población de estudio percibe niveles altos de satisfacción laboral, seguido por los trabajadores que se encuentran en un nivel medio de satisfacción laboral con un 25% y finalmente el 24,5% de trabajadores demuestra tener niveles bajos de satisfacción laboral, esto podría dificultar un correcto desenvolvimiento de los trabajadores en la realización de sus funciones día a día.

Finalmente Aguilar et al (2010) nos dicen que el nivel de satisfacción de una persona con respecto a una situación o contexto, se presenta más allá de simplemente la satisfacción hacia cierta clase de necesidades tanto físicas como psicológicas, por lo que la calidad de vida en el trabajo y el bienestar laboral, volviéndose el factor humano el recurso más valioso de una organización, ya que es quien ira desarrollando las capacidades necesarias para volver más competitivo el ámbito laboral en el que se encuentra.

VI. CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos en la investigación se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Existe relación positiva y altamente significativa entre Salario Emocional y Satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana, mostrando que a mayores beneficios emocionales perciba el trabajador por parte de la empresa, mayor será la satisfacción con respecto al trabajo realizado en la organización en la que se encuentra.

SEGUNDA: Las dimensiones del Salario Emocional se relacionan positiva y significativamente con la satisfacción laboral, siendo la dimensión con mayor correlación la de Desarrollo e integración.

TERCERA: Las dimensiones de la Satisfacción laboral se relacionan de forma positiva y significativa con el Salario Emocional, presentando mayor correlación con las dimensiones Satisfacción con la Supervisión y Satisfacción con la participación..

VI. RECOMENDACIONES

Partiendo de la investigación se realizan las siguientes recomendaciones:

PRIMERA: Utilizar la investigación como base para futuras investigaciones y de esta manera aumentar los conocimientos obtenidos hasta el momento sobre las variables Salario Emocional y Satisfacción Laboral.

SEGUNDA: Tomar como referencia la investigación para poder indagar la manera en la que las variables interactúan en empresas del sector público, ya que esta interacción podría variar teniendo en cuenta los diferentes beneficios que se tienen como trabajador del estado.

TERCERA: A los trabajadores de Recursos Humanos, se les recomienda poner énfasis en el desarrollo de una comunicación eficiente, así como también programas de desarrollo profesional ya que como se evidencio en los resultados son las dimensiones que más influyen en la satisfacción de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Acosta, C. (2014). *¿Qué es el salario emocional y por qué es decisivo para la empresa?* Expok. Consultado el 15 de marzo de 2022.
<https://www.expoknews.com/que-es-el-salario-emocional-y-por-que-es-decisivo-para-la-empresa/>
- Adecco. (2018). *Actualidad del Mercado Laboral en Latinoamérica*. Grupo Adecco. Consultado el 23 de diciembre de 2021
<https://cdn2.hubspot.net/hubfs/207840/Adecco/pardot/descargables/desc-actualidad-mercado-laboral-adecco-ago19.pdf>
- Aguilar, S. (2010). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Revista Cuidarte*, 1(1).
<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v1i1.74>
- Ali, W. (2016). Understanding the Concept of Job Satisfaction, Measurements, Theories and its Significance in the Recent Organizational Environment: A Theoretical Framework. *Archives of Business Research*, 4(1).
<https://doi.org/10.14738/abr.41.1735>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5).
<https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>
- Anaya, F. & Astuhumán, J. (2020). *El salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores millennials de las empresas del sector bancario en Lima Metropolitana en el 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio UPC.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/654493?locale-attribute=es>
- Arias, J. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting.

Augusto, T., Rose, D., Canuto, T., y Oste, G. (2018). Emotional Salary as A Strategy to Retain Talents. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 23(1), 74–80.

<https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2023%20Issue1/Version-3/H2301037480.pdf>

Ávila, F. (2021). *El Salario Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los servidores públicos del área administrativa de EMAPAL EP*. [Tesis de Maestría, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional U. Azuay.

<https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10714>

Bernal, C., Urdaneta, G., Duitama, C. (2016). *Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Pearson Educación de Colombia S.A.S.

Calderón, S. (2019). *Escala de Salario Emocional*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37073>

Campos-Arias, A., Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831 - 839.

<https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>

Carhuavilca, D., Sánchez, A., Gutiérrez, C., Arias, A., Castro, Z. (2021). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. INEI. Consultado el 20 de febrero de 2022.

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/09-informe-tecnico-mercado-laboral-jun-jul-ago-2021.pdf>

Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de Ética y Deontología*.

<https://www.docsiy.com/es/codigo-de-etica-del-colegio-de-psicologos/5522254/>

- Concytec. (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*.
<https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Domínguez-Lara, S. A., Calderón-De la Cruz, G., & Arroyo-García, F. (2016). *Cuestionario de Satisfacción S21/26: Análisis psicométrico preliminar en trabajadores administrativos*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://www.researchgate.net/publication/312277357_Cuestionario_de_Satisfaccion_S2126_analisis_psicometrico_preliminar_en_trabajadores_administrativos
- Escobar, P., Astuñaua, S., & Huanca, W. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. Pablo Escobar Vicuña.
- FirstJob. (2021). *Perú 2021 Resultados Generales*. EFY. Consultado el 23 de diciembre de 2021.
<https://efy.global/peru>
- Gay, F. (2006). *El Salario Emocional, Clave para Reducir el Estrés*. Gestión Práctica de Riesgos Laborales.
<http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>
- Gómez, C. (2011). *El salario emocional* (Borrador de administración No. 47).
<https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/291>
- Guerrero, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria
- Hannaun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo]. Repositorio UNCUIYO.
<https://bdigital.uncu.edu.ar/4875>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.

- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta Edición. McGraw-Hill InterAmerican.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Martín, S. (2017). *La Satisfacción Laboral en relación con el Salario Emocional*. [Tesis de licenciatura, Universidad de la Laguna] Repositorio Institucional ULL.
<https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/5658>
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
<http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm#r13>
- Meliá, J., Pradilla, J., Martí, N., Sancerni, M., Oliver, A., & Tomás J.M. (1990). Factorial structure, reliability and validity of the S21/26 Job Satisfaction Questionnaire: An instrument with dichotomous format oriented to the professional psychologists. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.
https://www.uv.es/~meliaj/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF
- Montoya, J. (2020). *Revisión documental: Salario Emocional y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Pereira]. Repositorio UCP.
<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/7201/2/DDMPSI320.pdf>
- Ñaupas, H., Romero, H., Valdivia, R., Palacios, J. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. 5ta Edición. Ediciones de la U.
- Páez, G. (2018) *Efecto de los Incentivos No Económicos en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Organización Pública*. [Tesis de Maestría, Universidad de Especialidades Espíritu Santo]. Repositorio UEES.
<http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/2556>

- Pérez, L. (2021). *Relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los empleados de la organización manufacturera Juguetes Caninos S.A, en Soacha*. [Tesis de licenciatura, Universidad Antonio Nariño]. Repositorio UAN. <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/5151>
- Poelmans, S. (2006). Salario Emocional. *Fundació per a La Motivació Dels Recursos Humans*. 01-06. https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8299/salari_emocional_cast.pdf
- Quarstein, V. A., McAfee, R. B., & Glassman, M. (1992). The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction. *Human Relations*, 45(8), 859–873. <https://doi.org/10.1177/001872679204500806>
- Rivas, L. (2017). *Elaboración de Tesis: Estructura y Metodología*. Trillas.
- Rojas, K. (2018). *Factores motivacionales que influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa Hidrandina S.A. sede Trujillo* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo] Repositorio UNT. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12087>
- Sánchez, A., Revilla, D., Alayza, M., Sime, L., Mendivil, L., Tafur, R. (2020). *Los Métodos de Investigación para la Elaboración de la Tesis de Maestría en Educación*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://files.pucp.education/posgrado/wp-content/uploads/2021/01/15115158/libro-los-metodos-de-investigacion-maestria-2020-botones-2.pdf>
- Temple, I. (2007). *El Salario Emocional*. El Comercio. <https://elcomercio.pe/blog/empresariodetuempleo/2007/08/el-salario-emocional/>

Universia (2014). *Salario emocional, clave para evitar la fuga de talentos*. Universia.pe. Consultado el 10 de enero de 2022.

<https://www.universia.net/pe/actualidad/orientacion-academica/empleo-salario-emocional-clave-evitar-fuga-talentos-689195.html>

Vallejo, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Corporación universidad de la costa.

<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/1081>

Vega, J. E. (2021). *Compensación económica, compensación emocional y la satisfacción laboral del personal de una empresa agroindustrial filial norte-Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28504>

Vitteri, P. (2017). *La Batalla por el Salario Emocional*. Semana Económica.

<http://semanaeconomica.com/de-la-actitud-alexito/2017/04/20/salario-emocional/>

ANEXOS

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	DIMENSIONES	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA
P. GENERAL	O. GENERAL	H. GENERAL	V1: SALARIO EMOCIONAL	SALARIO EMOCIONAL	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN
¿Cuál es la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral en trabajadores del sector privado en Lima Metropolitana?	Determinar la relación entre Salario Emocional y satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana.	Existe relación significativa entre Salario Emocional y Satisfacción Laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana.	Autonomía Reconocimiento Identificación Conciliación Familiar Comunicación Desarrollo e integración	Conceptualización Base teórica Aspectos Dimensiones	Cuantitativa
					TIPO DE ESTUDIO
					Básica
P. ESPECIFICOS	O. ESPECIFICOS	H. ESPECIFICOS	V2: SATISFACCIÓN LABORAL	SATISFACCION LABORAL	DISEÑO
¿Cuál es el nivel de Salario emocional en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana?	Identificar el nivel de Salario Emocional en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana.	Existe relación significativa entre las dimensiones de Salario Emocional y Satisfacción Laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana.	Satisfacción Intrínseca Satisfacción con la Supervisión Satisfacción con la Calidad de Producción Satisfacción con la Participación	Conceptualización Base Teórica Dimensiones	No experimental – transversal
					NIVEL DE INVESTIGACIÓN
					Correlacional

<p>¿Cuál es el nivel de Satisfacción Laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana?</p>	<p>Identificar el nivel de Satisfacción Laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana.</p>	<p>Existe relación significativa entre Salario Emocional y las dimensiones de Satisfacción Laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana.</p>	<p>RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <hr/> <p>Encuesta</p> <hr/> <p>INSTRUMENTOS</p> <hr/> <p>Cuestionario de Salario Emocional Cuestionario de Satisfacción Laboral s 21/26</p>
<p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de salario emocional y la Satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana</p>	<p>Determinar la relación entre las dimensiones de Salario Emocional y la Satisfacción Laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana</p>		

¿Cuál es la relación entre Salario Emocional y las dimensiones de Satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana?

Determinar la relación entre Salario Emocional y las dimensiones de Satisfacción Laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana

MUESTRA

200 trabajadores de empresas del sector privado de Lima Metropolitana.

MUESTREO

Se hará uso de la estadística descriptiva e inferencial para obtener la correlación de las variables.

Operacionalización de Variable 1:

SALARIO EMOCIONAL					
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Toda prestación no monetaria que ofrece al trabajador la motivación para continuar realizando sus actividades eficiente y efectivamente. (Calderón, 2019)	Se utilizará la Escala de Salario Emocional elaborada por Sonia Calderón (2019), consta de 35 ítems, sus puntajes obtenidos se pueden medir según nivel bajo, medio y alto.	Autonomía	Autogestión Libertad	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal. escala de respuesta tipo Likert: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: Casi Siempre 4: Siempre
		Reconocimiento	Cohesión interna Consideración	6, 7, 8, 9	
		Identificación	Compromiso Empoderamiento Pertenencia	10, 11, 12, 13, 14	
		Conciliación Familiar	Flexibilidad Equilibrio	15, 16, 17	
		Comunicación	Comunicación Horizontal Comunicación Efectiva	18, 19, 20, 21	
		Desarrollo e Integración	Beneficios sociales Línea de carrera Formación Integración	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	

Operacionalización de Variable 2

SATISFACCIÓN LABORAL					
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Actitud positiva que se muestra como consecuencia de una apreciación a nivel cognitivo, afectivo y conductual sobre aspectos laborales y de la organización. (Peiró, 1984 citado en Domínguez et al, 2016)	Se utilizará el Cuestionario de Satisfacción S21/26 de Meliá et al (1990) y adaptada a población peruana por Domínguez, Calderón y Arroyo. (2016), la prueba consta de 20 ítems.	Satisfacción intrínseca	Evalúa la posibilidad de realiza tareas donde se destaca	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal Escala de respuesta tipo Likert: 0: Totalmente Desacuerdo 1: En Desacuerdo 2: Ni de acuerdo, ni desacuerdo 3: De acuerdo 4: Totalmente de acuerdo.
		Satisfacción con la supervisión	Indaga sobre la satisfacción con la supervisión recibida	13, 14, 15, 16, 17	
		Satisfacción con la calidad de producción	Evalúa la conformidad con las tareas realizadas individualmente y con los compañeros	23, 24, 25, 26	
		Satisfacción con la participación	Analiza la satisfacción con la formación recibida en la empresa	10, 11, 19, 20, 21, 22	

Instrumento 1

ESCALA DE SALARIO EMOCIONAL

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

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. Casi Siempre
4. Siempre

Nº	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	Realizo mis actividades laborales con libertad				
2	Expreso mis opiniones con libertad				
3	En mi área de trabajo respetan mis opiniones				
4	Tengo autonomía y libertad para hacer propuestas de mejora en mis actividades de trabajo				
5	Recibo algún reconocimiento o elogio por el trabajo extra que realizo				
6	Reconocen mi trabajo y esfuerzo brindado				
7	En mi área de trabajo celebran las fechas festivas de los trabajadores				
8	Mi esfuerzo de trabajo es reconocido de manera apropiada				
9	Mi rendimiento laboral es fundamental para el crecimiento de la organización				
10	Me identifico adecuadamente con el área en que me encuentro				
11	Me considero un colaborador competitivo				
12	Reconozco fácilmente mis debilidades y fortalezas				
13	En mi área de trabajo mis superiores son flexibles cuando presento alguna dificultad personal				
14	Mi horario laboral me permite compartir tiempo con mi familia				
15	Puedo manejar bien mi trabajo y vida familiar al mismo tiempo				
16	Me brindan opciones laborales de modo que pueda pasar el tiempo en familia				
17	En mi área de trabajo buscan la integración familiar mediante actividades programadas				

18	El trabajo no afecta mis relaciones familiares				
19	Me siento conforme con los beneficios que recibe mi familia de parte de la organización donde laboro				
20	La empresa cumple las solicitudes vacacionales cuando la oportunidad lo amerita				
21	Presento una adecuada comunicación con mi supervisor ante cualquier problema personal o familiar				
22	La comunicación con mi jefe directo satisface mis necesidades inmediatas				
23	La comunicación con mis superiores es horizontal				
24	La comunicación con mi jefe directo es muy buena				
25	La empresa me brinda la oportunidad de desarrollarme personal y laboralmente				
26	La empresa motiva al trabajador a seguir creciendo profesionalmente				
27	En la organización hay oportunidad de ascenso				
28	Pertenecer a esta organización me permite tener línea de carrera en un tiempo prudente				
29	Me capacitan constantemente para reforzar el trabajo diario				
30	La empresa fortalece mis competencias profesionales				
31	Recibo feedback para superar mis debilidades y mejorar mis fortalezas				
32	En mi trabajo motivan el desarrollo proactivo del trabajador				
33	La empresa me brinda la oportunidad de relacionarme con otras personas				
34	En el trabajo motivan el trabajo en equipo				
35	En el trabajo incentivan el compañerismo para un mejor resultado de trabajo en equipo				

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Autorización de uso del instrumento

Solicitud de uso Cuestionario S21/26

2 mensajes

Kyara Del Carpio <kyara.delcarpioa@gmail.com>
Para: sdominguezmpcs@gmail.com, sdominguezl@usmp.pe

14 de diciembre de 2021, 19:36

Estimado Profesor Sergio,

Un gusto saludarlo por este medio y esperando se encuentre bien, expongo ante usted que actualmente me encuentro desarrollando mi tesis de investigación para optar al grado de Licenciada en Psicología: en el cual vengo desarrollando un estudio sobre la influencia del salario emocional en la satisfacción de los trabajadores de empresas privadas.

He visto su adecuación al Cuestionario de Satisfacción S21/26 y me encuentro interesada en utilizarlo para mi investigación, por lo que requiero de su consentimiento, y así también, me refiera algunas pautas para una mejor interpretación de este.

De antemano, gracias por su atención.

Atte.
Kyara Del Carpio Ames

Sergio Dominguez <sdominguezmpcs@gmail.com>
Para: Kyara Del Carpio <kyara.delcarpioa@gmail.com>

6 de enero de 2022, 10:15

Estimada Kyara, muchas gracias por el interés. Te envío la escala trabajada en Perú, clave, y artículos donde fue usada.

Además, es bueno agregar que los test como este no tienen manual o algo así ya que son pruebas de difusión académica, no son tests comerciales (como los que vende TEA o MANUAL MODERNO). Podrían elaborarse, sí; pero no fue el objetivo de las investigaciones. En tal sentido, tendrías que enfocarte más en aspectos teóricos y estudios psicométricos para sustentar su uso, y "construir" la ficha técnica (si te la solicitaran) en base a los datos que figuran en los artículos de validación.

Por último, no tiene baremos.

Saludos cordiales.

Dr. SERGIO ALEXIS DOMINGUEZ LARA
C.Ps.P. 18556

Investigador CONCYTEC: [Perfil](#)

Researchgate: https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Dominguez_Lara/

ORCID: <http://www.orcid.org/0000-0002-2083-4278>

SCOPUS-ID: 56287930500 (<https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56287930500>)

LOOP: <http://loop.frontiersin.org/people/346044/>

Scholar Google: <https://scholar.google.com.pe/citations?user=IdSLecAAAAAJ&hl=es>

Autores-Redalyc: <http://www.redalyc.org/autor.oa?id=2906>

Publon-Peer Reviews <https://publons.com/author/1390155>

Microsoft Academic : <https://academic.microsoft.com/#/detail/2161565109>

ResearchID: <http://www.researcherid.com/rid/1-6666-2018>

==

Consentimiento informado

Salario Emocional y Satisfacción Laboral en Trabajadores del Sector Privado en Lima Metropolitana

Estimado participante,

Reciba un cordial saludo, mi nombre es Kyara Del Carpio y actualmente me encuentro realizando un trabajo de investigación, cuyo objetivo es determinar la relación entre Salario Emocional y Satisfacción laboral en Trabajadores del Sector Privado en Lima Metropolitana.

Este estudio requiere de su participación, la cual será voluntaria, anónima y confidencial, siendo importante responder en base a la experiencia en su trabajo actual. Toda la información brindada será utilizada únicamente para fines académicos.

De tener alguna duda o consulta puede comunicarse con la evaluadora al correo:

kyara.delcarpio@gmail.com

 kya8296@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

Acepto participar en la investigación. *

Sí

No

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Instrumentos virtualizados

Escala de Salario Emocional

A continuación se le presentará una serie de eventos, los cuales van a permitir conocer acerca de los beneficios no remunerativos que recibe en la empresa donde labora, por favor responda la frecuencia con la experimenta estos eventos de manera sincera y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

1. Realizo mis actividades laborales con libertad *

- Nunca
- Casi nunca
- Casi siempre
- Siempre

2. Expreso mis opiniones con libertad *

- Nunca
- Casi nunca
- Casi siempre
- Siempre

3. En mi área de trabajo respetan mis opiniones *

- Nunca

Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26

A continuación, encontrará una lista de enunciados, los cuales deberá leer cuidadosamente y marcar en el casillero que corresponda a su grado de acuerdo con la afirmación, dependiendo de su situación actual dentro del ámbito de trabajo. Responda de manera sincera a cada una de ellas.

1. Me gusta mi trabajo. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Tabla 8

Pruebas de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para las variables de Estudio

	<i>Estadístico</i>	<i>N</i>	<i>p</i>
Salario Emocional	0.076	200	,007
Autonomía	0.170	200	,000
Reconocimiento	0.153	200	,000
Identificación	0.152	200	,000
Conciliación Familiar	0.106	200	,000
Comunicación	0.089	200	,001
Desarrollo e Integración	0.071	200	,017
Satisfacción Laboral	0.115	200	,000
Satisfacción Intrínseca	0.145	200	,000
Satisfacción con la Supervisión	0.088	200	,001
Satisfacción con la Calidad de la Producción	0.178	200	,000
Satisfacción con la Participación	0.139	200	,000

Nota: N = Número de participantes, p = Significancia estadística

La tabla 8, detalla el análisis de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de los dos instrumentos empleados en esta investigación, obteniéndose niveles de significancia menores a ,05 lo que nos indica que las variables y dimensiones no se ajustan a la normalidad, procediendo a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las variables de estudio y sus dimensiones para así contrastar las hipótesis planteadas.