

NOMBRE DEL TRABAJO

**Artículo Salario emocional y satisfacción
-Corregido.docx**

RECuento DE PALABRAS

5287 Words

RECuento DE CARACTERES

31294 Characters

RECuento DE PÁGINAS

17 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

60.0KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 16, 2024 9:35 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 16, 2024 10:20 PM GMT-5**● 15% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

3

SALARIO EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL INDIVIDUAL EN LOS TRABAJADORES DE LOS DIFERENTES GRUPOS OCUPACIONALES DEL SECTOR SALUD EN SAN MARTÍN – PERÚ

Emotional salary and its influence on individual job satisfaction in workers from different occupational groups in the health sector in San Martín – Peru

Liseth Ingaroca Fasanando¹



0000-0002-2799-2113

Carlos Walter Sánchez Espinoza²



0009-0007-5496-9318

José James Tocto Villanueva³



0000-0002-2698-9158

David Troya Palomino



0000-0002-4883-8529

5

¹Universidad Peruana Unión, Perú. judymacedo@upeu.edu.pe

²Universidad Peruana Unión, Perú. jhonytenazoa@upeu.edu.pe

³Universidad Peruana Unión, Perú. jhonytenazoa@upeu.edu.pe

⁴Universidad Peruana Unión, Perú. davidtroya@upeu.edu.pe

1 Resumen

Este estudio se planteó por objetivo general determinar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral, para conseguir este objetivo se contó con la participación de 463 personas de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, a estos participantes se les aplicó una encuesta como técnica para recolectar los datos, se usó: el cuestionario Encuesta del Salario Emocional y la escala de la Satisfacción laboral; luego de procesados los datos se determinó que el $p\text{-valor} = 0.000$ lo cual indica que existe relación y el $Rho\text{ Spearman} = 0,544$ indica que la relación positiva, se concluyó que cada acción que realice la institución para mejorar el salario emocional va a tener un impacto directo la satisfacción de los trabajadores.

Palabras clave: Salario emocional; satisfacción laboral, intrínsecos, extrínsecos.

1 Abstract

This study aimed to determine the relationship between emotional salary and job satisfaction. To achieve this objective, 463 people from the Bajo Mayo Health Services Management Office participated. A survey was used as the data collection technique, employing the Emotional Salary Survey questionnaire and the Job Satisfaction Scale. After processing the data, it was determined that the $p\text{-value} = 0.000$, indicating a significant relationship, and the Spearman's $Rho = 0.544$, indicating a positive relationship. It was concluded that any actions taken by the institution to improve emotional salary will have a direct impact on employee satisfaction.

Keywords: Emotional salary; job satisfaction, intrinsic, extrinsic.

Introducción

En el ámbito organizacional contemporáneo, la satisfacción laboral individual ⁷ se ha convertido en un pilar fundamental para el éxito organizacional. Tradicionalmente, se ha asociado la satisfacción laboral con factores tangibles como la remuneración económica y los beneficios materiales (Rodríguez, 2020). Sin embargo, en los últimos años, ha emergido con fuerza el concepto de "salario emocional", que abarca una serie de factores intangibles que influyen en la percepción y el bienestar de los empleados en su entorno de trabajo (Espinoza & Toscano, 2020).

El salario emocional incluye elementos como el reconocimiento, el sentido de pertenencia, las oportunidades de desarrollo profesional, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y un ambiente de trabajo positivo (Salvador et al., 2021). Esta variable, aunque no es cuantificable de la misma manera que los salarios monetarios, tiene un impacto significativo en la motivación, el compromiso y, en última instancia, en la satisfacción laboral individual (Monroy, 2013). A medida que las organizaciones evolucionan y buscan atraer y retener talento en un mercado cada vez más competitivo, entender y potenciar el salario emocional se ha vuelto esencial (Granados, 2011).

En Europa, la percepción de la satisfacción laboral individual varía considerablemente entre los distintos países, influenciada por factores económicos, culturales y legislativos, sin embargo, existen algunas tendencias comunes que permiten una visión general (Gutiérrez et al., 2022).

En Latinoamérica, la percepción de la satisfacción laboral individual también varía significativamente entre países debido a diferencias económicas, sociales y culturales. No obstante, se pueden identificar algunas características comunes en la región: el equilibrio entre la vida personal y laboral, las condiciones laborales y la felicidad son importantes para los latinoamericanos (Pujol & Dabos, 2018).

Este estudio se propuso examinar detalladamente ⁸ el impacto del salario emocional en la satisfacción laboral individual de los empleados del ámbito sanitario en la región San Martín, Perú. Considerando el salario emocional como el bienestar y la satisfacción emocionales que percibe un trabajador en su ambiente de trabajo, su examen se torna esencial para potenciar la contentura laboral general.

Es vital mencionar que la esfera sanitaria en San Martín comprende un heterogéneo conjunto

de categorías ocupacionales, incluyendo expertos médicos de alta calificación, personal de enfermería dedicado, así como técnicos de laboratorio especializados, entre otros. Por consiguiente, es de suma importancia estimar y cotejar cualquier discrepancia significativa en la satisfacción laboral entre estos diversos colectivos, dada su esencial contribución al sistema sanitario (Yader, 2024).

Esta investigación se aboca a la evaluación rigurosa y profunda del efecto del salario emocional sobre la satisfacción laboral individual del personal sanitario en San Martín, perteneciente a la ¹ Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo (OGESS-BM). Esta entidad es la representante del Ministerio de Salud del Perú en la parte nororiental y se ciñe a los proyectos, planes y objetivos del ministerio. Mediante un enfoque investigativo minucioso y herramientas de recolección de datos de rigurosidad contrastada, se valoraron en profundidad las posibles desigualdades entre las diferentes categorías ocupacionales, habilitando así la instauración de mejoras en la gestión del trabajo y fomentando un clima laboral más satisfactorio y eficaz dentro del sector sanitario de San Martín.

Marco teórico

Salario emocional (SE)

El salario emocional (SE) es la valoración y el agradecimiento por el desempeño y las contribuciones del empleado. Según Llano (2014), el SE comprende todos aquellos factores que satisfacen las necesidades psicológicas de los empleados, como el sentido de pertenencia, el reconocimiento y la autonomía en el trabajo. De acuerdo con Salvador et al. (2021), el SE consiste en aquellos aspectos del entorno de trabajo que no tienen un valor económico directo, pero que contribuyen al bienestar y la satisfacción de los empleados, como el liderazgo inspirador, la cultura de apoyo y el sentido de propósito. Rodríguez (2020) se refiere al SE como todas aquellas retribuciones no económicas que un trabajador recibe de su empresa y que incrementan su motivación y compromiso. Por su parte, Espinoza y Toscano (2020) definen el SE como un conjunto de incentivos intangibles que una empresa ofrece a sus empleados, tales como el reconocimiento, la flexibilidad laboral, y las oportunidades de desarrollo personal y profesional. Tito (2013) se refiere a aquellas gratificaciones no monetarias que recibe un empleado, que pueden incluir desde el reconocimiento del trabajo bien hecho hasta la posibilidad de conciliar la vida laboral y personal. El salario emocional busca satisfacer las necesidades afectivas y emocionales de los trabajadores, quienes encuentran en su trabajo un lugar que les brinde apoyo, contención y la posibilidad de desarrollar todo su potencial (Granados, 2011).

Esto se traduce en un mayor grado de bienestar y motivación en el trabajo, lo que conlleva a un desempeño laboral óptimo.

El SE desempeña un papel crucial en la satisfacción y motivación laboral. Su aporte consolida su importancia. Según Bermúdez y Hernández (2019), el aumento de la motivación y el compromiso se da porque las personas se sienten valoradas y reconocidas por su trabajo, lo que las hace más motivadas y comprometidas. El reconocimiento público y el aprecio sincero pueden incrementar significativamente la moral y la productividad del personal. Alvarado y Monroy (2013) destacan que el SE propicia ¹⁵ un ambiente de trabajo positivo, donde se promueve la colaboración y se cuidan las relaciones interpersonales, lo que contribuye a un mejor clima laboral. Actividades de integración y programas de bienestar fortalecen las relaciones entre colegas y fomentan un entorno más armonioso. Granados (2011) señala que los empleados que encuentran positivo el salario emocional tienen menos probabilidades de buscar oportunidades laborales en otros lugares. Llano (2014) añade que los trabajadores son más productivos y eficientes en su trabajo. Las políticas de equilibrio entre vida laboral y personal permiten a los empleados gestionar mejor su tiempo y reducir el estrés, resultando en un mejor rendimiento laboral.

La variable SE tiene como dimensiones, según Salvador et al. (2021): Ambiente, que se refiere a un entorno de trabajo positivo y saludable, donde se promueve el bienestar físico y emocional de los empleados; Desarrollo, enfocado en ofrecer oportunidades de crecimiento personal y profesional mediante capacitaciones, formación continua y planes de carrera; y Flexibilidad, que implica la posibilidad de adaptar horarios y modalidades de trabajo, facilitando un equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que contribuye a reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral.

Satisfacción laboral individual (SLI)

La satisfacción laboral individual es una resultante afectiva del trabajador, derivada de la interacción entre las necesidades humanas y las condiciones del empleo. Según Saavedra & Delgado (2020), es una variable actitudinal que indica el grado en que las personas disfrutan de su trabajo. Para Pujol & Dabos (2018), esta satisfacción resulta de varias actitudes del ¹⁶ empleado hacia su trabajo, los factores relacionados y su vida en general. Álvarez et al. (2019), la definen como una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, buscando congruencia entre las expectativas y lo que realmente reciben. Del mismo modo, Saavedra & Delgado (2020), señalan que la satisfacción laboral es una actitud general que un individuo tiene hacia su trabajo, resultado de las bondades que percibe en la organización, como un

ambiente agradable y amistoso, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, transparencia en la comunicación, inclusión, y otros factores positivos que hacen que el colaborador se sienta satisfecho con su trabajo. Boada (2019), describe la satisfacción laboral como un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia del trabajo.

Esta variable es importante, pues es un indicador clave del bienestar emocional de los empleados en el lugar de trabajo. Una alta satisfacción está relacionada con menores niveles de estrés y una mejor salud mental general (Cernas et al., 2018). Además, actúa como un indicador de la actitud de los empleados hacia su trabajo, lo cual es fundamental para la retención del personal y la reducción de la rotación (Boluarte & Merino, 2015). La satisfacción laboral resulta de diversas actitudes hacia el trabajo y la vida en general, y es vital para la cohesión y el clima organizacional positivo (Álvarez et al., 2019). Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo incrementa significativamente la satisfacción laboral, lo que a su vez mejora el rendimiento y la lealtad hacia la empresa (Boada, 2019). Asimismo, influye directamente en la productividad y en el compromiso de los empleados con los objetivos de la organización. Un ambiente laboral que valora y reconoce a los empleados fomenta una mayor motivación y eficiencia.

Las dimensiones de la satisfacción laboral en el trabajo, según Pedraza (2020), incluyen factores intrínsecos: relacionados con el contenido del trabajo y la satisfacción que se deriva de la realización de las tareas propias del mismo y factores extrínsecos: son elementos externos al contenido del trabajo que influyen en la satisfacción laboral, como el salario, las condiciones físicas del entorno laboral, la seguridad en el empleo, y las políticas organizacionales. Estos factores, aunque no están directamente relacionados con la naturaleza del trabajo en sí, afectan significativamente la motivación y el bienestar del empleado

Metodología

Aspectos metodológicos

Para determinar los niveles de las variables y dimensiones, y las correlaciones, se utilizaron técnicas estadísticas basadas en datos numéricos, lo que hace que este estudio sea de enfoque cuantitativo (González y Ruiz, 2011). Los datos se presentaron tal como se recolectaron y procesaron, sin ninguna manipulación, y los instrumentos se aplicaron una sola vez, lo que caracteriza el diseño como no experimental (Manterola et al., 2019). El estudio se centró en la exploración de la relación entre el salario emocional (SE) y la satisfacción laboral individual (SLI), aportando únicamente en este ámbito sin abordar otros temas relevantes, pero fuera del objetivo de esta investigación, lo que clasifica esta investigación como básica (Gabriel, 2017).

Finalmente, este estudio describe las características de las variables SE y SLI y sus dimensiones, así como el grado de asociación entre ellas, lo que determina que el nivel de investigación sea descriptivo-correlacional (Sanca, 2011).

Población y muestra

Este estudio tomó como población a los trabajadores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo (OGESS-BM) de los diferentes grupos ocupacionales, según el reporte del área de personal al mes de abril 2024 fueron un total de 488.

Este estudio incluyó a aquellos trabajadores que a la fecha de aplicados los instrumentos tenían más de 3 meses de relación laboral con la institución, deberían desempeñarse dentro de los grupos administrativos o asistenciales. No se incluyeron a los trabajadores que se encontraban de vacaciones o con licencia, se seleccionaron a 463 trabajadores.

La determinación de la muestra se realizó mediante la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando a trabajadores con características relevantes para el estudio, sin utilizar una fórmula específica para determinar su número (Limaymanta et al., 2019). De esta manera, la muestra quedó constituida por los 463 trabajadores.

Técnica e instrumentos de recolección

Se optó por un método eficiente y ágil para la recolección de datos, considerando las ocupaciones de los participantes. Por lo tanto, se implementó una encuesta, basándonos en la recomendación de (Casas et al., 2003). En este estudio, la encuesta se llevó a cabo de manera virtual, utilizando la plataforma de formularios de Google.

Se utilizó la Encuesta de Salario Emocional desarrollada por Salvador et al. (2021), esta encuesta se estructuró en tres dimensiones: Ambiente (ítems 1 - 5), Desarrollo (ítems 6 - 11) y Flexibilidad (ítems 12 - 17)

Se empleó la Escala de Satisfacción Laboral Individual de Pedraza (2020), la cual está compuesta por dos dimensiones: Factores Extrínsecos y Factores Intrínsecos. Este instrumento consta de 15 ítems. Ambas escalas se evalúan utilizando Likert, donde la categoría "siempre" se representa con 1 y "nunca" con 5.

La fiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante el análisis del Alfa de Cronbach, mostrando coeficientes de 0.899 y 0.932, indicativos de una alta fiabilidad, según los criterios de Arévalo y Padilla (2016), que establecen que un coeficiente superior a 0.7 es deseable. Para garantizar la validez de los instrumentos, fueron revisados por tres expertos en el tema, quienes determinaron que estaban aptos para su aplicación en su forma planteada.

Análisis de datos

Para iniciar la recopilación de datos, se procedió solicitando autorización de la OGESS-BM, quienes respondieron de manera positiva. Posteriormente, se empleó la plataforma virtual Forms de Google como herramienta² para la recolección de datos. El enlace de la encuesta fue distribuido a través del grupo de WhatsApp de la institución, y en algunos casos, también se envió a los WhatsApp privados de los trabajadores que requirieron un tiempo adicional para responder. Este proceso se extendió a lo largo de 35 días, permitiendo una recolección exhaustiva de información.

Uso de técnicas estadísticas.

Después de obtener las 463 respuestas³ de los cuestionarios, se procedió a procesar los datos utilizando el software SPSS 26, siguiendo las siguientes pautas:

- ¹³ Para evaluar la fiabilidad de los instrumentos, se empleó el análisis Alfa de Cronbach.
- Se llevó a cabo un análisis descriptivo utilizando estadísticas descriptivas¹ para mostrar las características sociodemográficas de los encuestados, así como los niveles descriptivos de las variables y sus dimensiones.
- Se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov para verificar la adecuación de los datos al análisis estadístico inferencial.
- Dado que los resultados de la prueba de normalidad indicaron que el valor de p era menor a 0.05, lo cual sugiere que los datos no seguían una distribución normal, se optó por utilizar el coeficiente Rho de Spearman, siguiendo la recomendación de Ramírez (2009).

Dado que los resultados de la prueba de normalidad indicaron un valor de p menor a 0.05, sugiriendo que los datos no seguían una distribución normal, se decidió emplear el coeficiente Rho de Spearman, conforme a la recomendación de (Ramírez, 2009).¹ Para determinar la presencia o ausencia de relación entre las variables, se utilizó la siguiente regla de decisión:⁶ Si el valor de p es mayor que 0.05, se concluye que no existe una relación significativa entre las variables. Por el contrario, si el valor de p es menor que 0.05, se infiere la presencia de una relación significativa entre las variables analizadas.

En cuanto a la determinación de los niveles de relación se ha tomado en cuenta el rango de correlación que proponen Mondragón (2014), quien indica: (0 = no hay correlación, de 0.01 – 0,10 = correlación positiva débil; de 0,11 – 0,50 = correlación positiva media; de 0,51 – 0,75 = correlación positiva considerable; de 0,76 – 0.90 = correlación positiva muy fuerte y de 0.91 – 1 correlación positiva perfecta)

Resultados

Análisis descriptivo

La tabla presenta los datos sociodemográficos de la muestra, destacando que el género femenino representa el mayor porcentaje con un 54%. En cuanto a la edad, el rango más común se sitúa entre los 46 y 55 años abarcando un 37% de la muestra. En términos de estado civil, el grupo mayoritario son los casados, constituyendo un 62%. Respecto al tiempo de servicio en la institución, un 46% de los participantes han trabajado más de 10 años, en cuanto al nivel educativo, un 43.8% de los encuestados poseen educación superior universitaria. Por último, el grupo ocupacional con mayor porcentaje es administrativos con 82.3%.

Tabla 1.
Características de los participantes (N=463)

		Recuento	%
Género	M	212	46
	F	251	54
Edad (años)	< 25	16	3
	25 - 35	40	9
	36 - 45	131	28
	46 - 55	173	37
	> 55	103	22
Estado civil	Soltero(a)	177	38
	Casado(a)	286	62
Tiempo que labora en la institución	< 1 año	40	9
	1 - 5 años	103	22
	6 - 10 años	107	23
	más de 10 años	213	46
Grado de instrucción	Secundaria	76	16
	Superior técnico	188	41
	Superior universitario	199	43
Grupos ocupacionales	Administrativos	381	82.3
	Asistenciales	82	17.7

A continuación, se presentan los niveles del Salario Emocional (SE) y sus dimensiones. En términos generales, la variable SE se sitúa en un nivel medio, alcanzando el 38.2%. Al

desglosar por dimensiones, se observa que la dimensión de Ambiente se encuentra en un nivel medio, con un 50.5%. La dimensión de Desarrollo se clasifica en un nivel medio, representando el 45.4%, mientras que la dimensión de Flexibilidad también se ubica en un nivel medio, con un 41.5%. Estos resultados indican que, aunque la percepción general del SE es moderada, hay variaciones significativas entre las diferentes dimensiones evaluadas.

Tabla 2.

Análisis descriptivos del salario emocional y sus dimensiones

Variable / dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
SE	147	(31.7%)	177	(38.2%)	139	(30%)
Ambiente	139	(30%)	234	(50.5%)	90	(19.4%)
Desarrollo	152	(32.8%)	210	(45.4%)	51	(23.5%)
Flexibilidad	139	(2.8%)	192	(41.5%)	132	(28.5%)

En cuanto a los niveles de la satisfacción laboral y sus dimensiones, se observa lo siguiente: la variable general de satisfacción laboral se encuentra en un nivel medio, con un 45%. Al desglosar por dimensiones, la satisfacción con los factores intrínsecos también se sitúa en un nivel medio, con un 42.1%, mientras que la satisfacción con los factores extrínsecos se encuentra en un nivel medio, alcanzando un 42.1%. Estos datos reflejan que tanto la satisfacción en general como las dimensiones específicas de la satisfacción laboral presentan un nivel moderado entre los participantes del estudio.

Tabla 3.

Análisis descriptivo la SLI y sus dimensiones

Variable / dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
Satisfacción laboral	139	(30%)	208	(45 %)	116	(25%)
Factores intrínsecos	155	(33.5%)	195	(42.1%)	113	(24.4%)
Factores extrínsecos	159	(34.4%)	195	(42.1%)	109	(23.5%)

1 Prueba de normalidad

En la Tabla 4 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S), los cuales indican que el valor de significancia (Sig.) es menor a 0.05 para las variables de estudio y sus dimensiones. Este resultado demuestra que las distribuciones de las variables no son paramétricas. En consecuencia, se decidió utilizar el análisis estadístico Rho de Spearman, siguiendo la recomendación de (Ramírez, 2009).

Tabla 1. Distribución de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	N	Sig.
Salario emocional	0.044	463	0.000
Ambiente	0.125	463	0.000
Desarrollo	0.101	463	0.000
Flexibilidad	0.115	463	0.000
Satisfacción laboral	0.085	463	0.000
Factores intrínsecos	0.104	463	0.000
Factores extrínsecos	0.090	463	0.000

Análisis inferencial

A continuación, se detallan los resultados de la correlación entre el Salario Emocional (SE) y la Satisfacción Laboral (SLI). El valor p es 0.000, lo que indica una relación significativa. El coeficiente Rho de Spearman es 0.544, lo que señala una relación positiva considerable entre SE y SLI; para la dimensión de Ambiente y la SLI, el valor p es 0.000, demostrando nuevamente una relación significativa, y el coeficiente Rho de Spearman es 0.550, indicando una relación positiva; para la dimensión de Desarrollo y la SLI, el valor p es 0.000, demostrando nuevamente una relación significativa, y el coeficiente Rho de Spearman es 0.465, indicando una relación positiva; la relación entre la dimensión de Flexibilidad y la SLI también presenta un valor p de 0.000, indicando una relación significativa, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.734, lo que sugiere una relación positiva fuerte.

Regla de decisión

Si el p-valor es > 0.05 no existe relación
 Si p-valor es < 0.05 existe relación

Tabla 2. Determinación de las correlaciones

	SLI		
	Rho	p	N
Salario emocional	0.544**	0.000	463
Ambiente	0.550**	0.000	463
Desarrollo	0.465**	0.000	463
Flexibilidad	0.734**	0.000	464

Discusión

En este estudio se ha planteado como objetivo la determinación de la relación del SE y la SLI, temas de mucha importancia que determinan en muchos casos el éxito o caso contrario el fracaso de la organización (Llano, 2014; Llorens et al., 2008). Es por esta razón que este estudio se orientó a buscar la relación de estas variables en trabajadores de la OGESS - BM, con la finalidad de hacer un aporte respecto a estos temas.

En relación a los resultados descriptivos de las variables y dimensiones, se llegó a determinar en cuanto al SE en la OGESS-BM hay trabajo por realizar, fortaleciendo los aspectos motivacionales que se están utilizando como compensación motivacional o complemento a las remuneraciones monetarias esto a raíz que la percepción del SE es de 38.2% nivel medio, Llano (2014), es el complemento motivacional que aporta a la compensación monetaria recibida; esto a raíz que esta variable es percibida en un nivel medio. Las dimensiones: ambiente, desarrollo y flexibilidad, todas tienen una percepción media; caso contrario se presenta en el estudio realizado por Carpio y Urbano (2021), quienes estudiaron la manera de lograr la satisfacción de los trabajadores haciendo uso del coaching, la motivación y el SE, este estudio se realizó en España en trabajadores de una empresa agroindustrial y luego de procesados los datos indican que el SE es 75% percepción favorable; por su parte Rodríguez (2020), en su investigación que buscó la relación entre el SE y los niveles de efectividad realizada en los colaboradores de una municipalidad, cuyo resultado respecto al salario emocional indica que el 81% de los colaboradores lo perciben como favorable.

En relación al nivel de la SLI y sus dimensiones en este estudio se determinó que en la OGESS-BM necesario realizar actividades para potenciar esta variable que es fundamental en el camino al éxito organizacional, los niveles de percepción encontrados es nivel medio con 44.9%; Boada (2019), realizó una investigación titulada Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú, esta investigación contó con la participación de 124 personas y se llegó a la conclusión que la SLI está en una nivel 56.5% muy satisfecho, en cuanto a las dimensiones Condiciones de trabajo obtuvieron un puntaje 49.2% muy insatisfecho, la dimensión beneficio económico obtuvo un porcentaje 40.3% muy satisfecho. Pujol & Dabos (2018), indican que es importante trabajar en acciones que propicien satisfacción laboral esto conlleva a otros resultados positivos para la organización como: buen desempeño, identidad labora, compromiso laboral entre otros que ayudan en el logro de los objetivos.

Por ultimo en este estudio se determinó una relación positiva fuerte entre las variables SE y la SLI; que demuestra que cada acción que se realice por mejorar el SE va a repercutir de manera directa en la SLI de los trabajadores de la OGESS-BM, este resultado es parecido al presentado por Alfaro et al. (2021), quienes se plantearon el objetivo determinar la relación entre SER y la SLI, llegaron a concluir que entre ambas variables existe una relación significativa y que la relación es positiva; cada acción que se realiza con el fin de incrementar el EL va a significar un aporte en el rendimiento laboral, esto es muy favorables para la organización.

Conclusiones

Los resultados obtenidos evidencian una relación significativa y positiva entre el Salario Emocional (SE) y la Satisfacción Laboral (SLI) en sus diversas dimensiones. El valor p de 0.000 en todos los casos analizados indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa. Además, los coeficientes Rho de Spearman confirman la fuerza de esta relación en diferentes niveles:

Relación entre SE y SLI: Con un coeficiente de 0.544, se observa una correlación positiva considerable. Se concluye que, a mayor percepción de SE, mayor es la SLI de los colaboradores.

Dimensión de Ambiente y SLI: El coeficiente de 0.550 demuestra una relación positiva también significativa. Se concluye que un ambiente laboral favorable, como parte del SE, se asocia con un mayor grado de satisfacción en los empleados.

Dimensión de Desarrollo y SLI: Aunque el coeficiente de 0.465 es menor, sigue mostrando una correlación positiva significativa, lo ayuda a concluir que las oportunidades de desarrollo profesional influyen de manera importante en la satisfacción laboral.

Dimensión de Flexibilidad y SLI: Con un coeficiente de 0.734, esta es la relación más fuerte entre las dimensiones estudiadas. Se concluye que la flexibilidad laboral se destaca como un factor crucial dentro del SE para incrementar la SLI.

En conjunto, estos resultados confirman que el SE, y en particular aspectos como el ambiente, el desarrollo y la flexibilidad, juegan un papel clave en la satisfacción de los colaboradores. Por tanto, las organizaciones que priorizan estas dimensiones pueden esperar un impacto positivo en el bienestar y desempeño laboral de su equipo.

Referencias Bibliográficas

- Alvarado, O. & Monroy, R. (2013). Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores. *Revista Cuadernos De Administración*, 26(47), 259-283. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao26-47.coep>
- Arévalo, D. X., & Padilla, C. P. (2016). Medición de la Confiabilidad del Aprendizaje del Programa RStudio Mediante Alfa de Cronbach. *Revista Politécnica*, 37(1), 68. https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/469
- Álvarez, L. A., López, L. A., & Silva, N. E. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *Revista PODIUM*, (35), 87-96. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>
- Bermúdez, S. & Hernández, A. (2019). Diagnóstico del capital intelectual en una empresa maquiladora textil mexicana. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (86), 57-76. <https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2290>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Revista Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75 - 103. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Boluarte, A., & Merino, C.. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Revista Liberabit*, 21(2), 235-243. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200006&lng=es&tlng=es
- Calizaya, J. M., & Bellido, R. S. (2020). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista De Psicología*, 9(3), 37-55. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>
- Carpio, D. A., & Urbano, B. (2021). Cómo fomentar la satisfacción de los empleados a través del coaching, la motivación, el salario emocional y las habilidades en redes sociales en la cadena de valor agroalimentaria. *Revista New Medit*, 20 (1), 40. <https://doi.org/10.30682/nm2101c>
- Casas, J., Repullo, J. R., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Revista Atencion primaria*, 31(8), 527-538. [https://doi.org/10.1016/s0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/s0212-6567(03)70728-8)
- Cernas, D. A., Mercado, P., & León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Revista Contaduría y administración*, 63(2)<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Deis, R. P. (2014). La investigación básica en América Latina. *Revista Acta Andina*, 9(1-2), 65.

<https://doi.org/10.20453/v9i1-2.1904>

- Donawa, Z. A. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *Revista NOVUM*, 2(8), 43-63. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/70586>
- Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución Alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Revista NovaRua*, 12(20), 72-89. <http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Fau, C., Nabzo, S., & Nasabun, V. (2020). Bondad de ajuste y análisis de concordancia. *Revista mexicana de oftalmología*, 94(2), 100-102. <https://doi.org/10.24875/rmo.m200001074>
- Gabriel-Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es.
- García, E., Manfredi, C., Santos, R., Tejido, A., García, B., Aliaga, M., Romero, J., & Rodríguez, A. (2021). Impact of COVID-19 outbreak on urology surgical waiting lists and waiting lists prioritization strategies in the Post-COVID-19 era. *ACTAS urologicas españolas*, 45(3), 207–214. <https://doi.org/10.1016/j.acuro.2020.11.001>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista De Investigación En Psicología*, 14(2), 209–221. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- González, J. L., & Ruiz, P. (2011). Investigación cualitativa versus cuantitativa: ¿dicotomía metodológica o ideológica?. *Revista Index de Enfermería*, 20(3), 189-193. <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962011000200011>
- Gutiérrez Banegas, A., Olivera Pérez, E., Bastida Escamilla, E., & Castillo Soto, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de futuro*, 26,2-2022, 1–21. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001.es>
- Herbas, B. C., & Rocha, E. A. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, (42), 123-160. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlng=es
- Juárez, A., Flores, C. & Pelcastre, B. (2020) Factores psicosociales del trabajo y efectos psicológicos en comerciantes informales en Morelos, México: Una exploración mixta preliminar. *Salud UIS*. 52(4): 402-413. doi: <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020007>

- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de frederick herzberg. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, 8(15), 25–36. <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- Llano Restrepo, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Revista Aglala*, 5(1), 34-68. <https://doi.org/10.22519/22157360.700>
- Limaymanta-Álvarez, César Halley. (2019). Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Electrónica Educare*, 23(3), 107-129, 2019. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.23-3.6>
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Revista Journal of Business Management*, 11(2), 80-90. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación. *Revista médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36–49. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.11.005>
- Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Montoya, P. & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de Burnout, estrategias de afrontamiento y Engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 205-227. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v29n1/v29n1a11.pdf>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Internacional de Morfología*, 35 (1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pujol, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Revista Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ramírez, Augusto. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica: *una visión actual*. *Anales de la Facultad de Medicina*, 70(3), 217-224. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832009000300011&lng=es&tlng=es.
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1433>
- Rodríguez, R., Martínez, M., Sánchez, I. (2014) Análisis de las propiedades psicométricas de la

- Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1255-1266. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.appu>
- Saavedra, J., & Delgado, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Revista Ciencia Latina*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Sanca Tinta, MD (nd). Revista de Actualización Clínica Investiga. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, 621, de http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-37682011000900011&lng=pt&nrm=iso
- Salvador, J., Torres, M., Vega V. & Salcedo D. (2021) Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Revista Retos*. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Tito, P. L. (2013). Rotación y ausentismo laboral en el parque industrial de villa el salvador. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, 16(31), 81–98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v16i31.8770>
- Yader Aviles-Peralta, Y. (2024). Salario Emocional: más allá de la compensación tradicional. *Región Científica*, 3(1), 2024191. <https://doi.org/10.58763/rc2024191>

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
3	hdl.handle.net Internet	2%
4	researchgate.net Internet	<1%
5	upeu on 2024-07-06 Submitted works	<1%
6	uncedu on 2024-01-19 Submitted works	<1%
7	coursehero.com Internet	<1%
8	doaj.org Internet	<1%

9	Universidad Privada del Norte on 2023-11-05	<1%
	Submitted works	
10	repository.usta.edu.co	<1%
	Internet	
11	rabida.uhu.es	<1%
	Internet	
12	revistas.unjbg.edu.pe	<1%
	Internet	
13	uaq on 2024-08-27	<1%
	Submitted works	
14	insarag.org	<1%
	Internet	
15	Unidades Tecnológicas de Santander on 2024-08-15	<1%
	Submitted works	
16	kelcorsc.wordpress.com	<1%
	Internet	
17	monterrico on 2023-12-19	<1%
	Submitted works	
18	repositorio.unac.edu.pe	<1%
	Internet	
19	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
	Internet	
20	ueb on 2023-10-27	<1%
	Submitted works	