

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**El bienestar psicológico como factor influyente en el salario
emocional de los trabajadores de la empresa de transportes Ramos,
Lampa, 2023**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Autor

German Rey Valero Herrera

Asesor

Mtro. Julio Samuel Torres Miranda

Juliaca, agosto de 2024

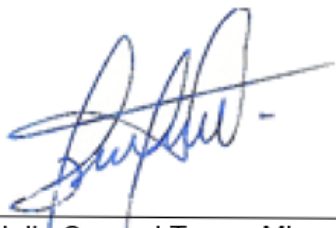
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Julio Samuel Torres Miranda, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“EL BIENESTAR PSICOLÓGICO COMO FACTOR INFLUYENTE EN EL SALARIO EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES RAMOS, LAMPA, 2023”** del autor **German Rey Valero Herrera**, tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 12 días del mes de setiembre del año 2024.



Mtro. Julio Samuel Torres Miranda
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 21 día(s) del mes de agosto del año 2024 siendo las 12:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente (a): Mtro. Amed Vargas Martinez, el (la) secretario(a): Dr. Alexander David De La Cruz Vargas y los demás miembros: Mg. Wilfredo Oscar Sucapuca Mamani y el (la) asesor(a): Mtro. Julio Samuel Torres Miranda con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado el bienestar psicológico como factor influyente en el salario emocional de los trabajadores de la empresa de transportes Ramos, Lampa, 2023 del(los) bachiller/es:

- a) German Rey Valero Herrera
- b) _____
- c) _____

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales
(Determinación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): German Rey Valero Herrera

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobada</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
Presidente/a

[Firma]
Asesor/a

[Firma]
Bachiller (a)

[Firma]
Miembro

[Firma]
Bachiller (b)

[Firma]
Secretario/a

[Firma]
Miembro

[Firma]
Bachiller (c)

Índice de contenido

RESUMEN	5
ABSTRACT.....	6
1 INTRODUCCIÓN	7
2 MATERIALES Y MÉTODOS	15
2.1 Diseño	15
2.2 Sujetos.....	15
2.3 Mediciones.....	16
2.4 Análisis estadísticos.....	16
2.5 Declaración sobre aspectos éticos.....	16
3 RESULTADOS.....	17
3.1 Resultados descriptivos.....	17
3.2 Prueba de normalidad	18
3.3 Resultados correlacionales.....	18
3.4 Resultados de Regresión.....	19
4 DISCUSIÓN	20
5 CONCLUSIÓN.....	21
6 REFERENCIAS.....	24

El bienestar psicológico como factor influyente en el salario emocional de los trabajadores de la empresa de transportes Ramos, Lampa, 2023

RESUMEN

El bienestar psicológico generalmente se relaciona con un funcionamiento óptimo, que abarca tanto la interacción del individuo con otras personas como sus actitudes internas, tales como el control y el desarrollo personal. Por ello que esta investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de bienestar psicológico sobre el salario emocional de los trabajadores de la empresa de transporte Ramos, Juliaca. El diseño metodológico es de tipo correlacional descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. Para lograr el objetivo se trabajó con una muestra de 126 trabajadores, entre ellos el 63.5% representados por el sexo femenino y el 36.5% masculino, estos elegidos por el método no probabilístico por conveniencia. Se utilizó 2 instrumentos para la recolección de los datos: el cuestionario bienestar psicológico de Blanch (2010) y salario emocional de Martínez (2021). Se encontró una asociación directa estadísticamente significativa entre las variables $r = 461$ y una influencia con una variabilidad de 23.6%. En conclusión, el bienestar psicológico influye en el salario emocional que es una herramienta estratégica para cultivar un entorno laboral saludable y exitoso, beneficiando tanto a trabajadores como a la organización en su conjunto. El bienestar psicológico se ve influenciado por factores como el reconocimiento laboral, flexibilidad laboral, desarrollo profesional y equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que a su vez impacta positivamente en la calidad de vida, motivación y productividad de los trabajadores.

Palabras clave: Bienestar psicológico, calidad de vida, salario emocional, desempeño laboral, productividad

Psychological well-being as an influencing factor in the emotional salary of workers at the Ramos transport company, Lampa, 2023

ABSTRACT

Psychological well-being is generally related to optimal functioning, which encompasses both the individual's interaction with other people and their internal attitudes, such as control and personal development. Therefore, this research aimed to determine the influence of psychological well-being on the emotional salary of workers at the Ramos transport company, Juliaca. The methodological design is of a descriptive correlational correlational type, with a non-experimental cross-sectional design. To achieve the objective, a sample of 126 workers was worked with, among them 63.5% represented by the female sex and 36.5% male, these chosen by the non-probabilistic method for convenience. 2 instruments were used to collect the data: the psychological well-being questionnaire by Blanch (2010) and the emotional salary by Martinez (2021). A statistically significant direct association was found between the variables $r = 461$ and an influence with a variability of 23.6%. In conclusion, psychological well-being influences emotional salary, which is a strategic tool for cultivating a healthy and successful work environment, benefiting both workers and the organization as a whole. Psychological well-being is influenced by factors such as job recognition, work flexibility, professional development and work-life balance, which in turn positively impacts workers' quality of life, motivation and productivity.

Keywords: Psychological well-being, quality of life, emotional salary, job performance, productivity

1 INTRODUCCIÓN

El bienestar psicológico en trabajadores en el Perú actual es un tema de creciente importancia debido a la alta carga de estrés laboral y la falta de condiciones laborales saludables (Aswan Technologies, 2024).

Los espacios públicos urbanos son áreas donde las personas pueden moverse y socializar, facilitando el desarrollo de interacciones entre los residentes y la ciudad misma. Esto lleva a que se creen significados e interpretaciones sobre estos lugares. Al ser fruto de múltiples intenciones a lo largo del tiempo, estos espacios acumulan una historia que se reinterpreta continuamente, adquiriendo así un valor significativo tanto a nivel individual como grupal. Diversas investigaciones han demostrado que la actividad física en estos espacios puede actuar como un catalizador de bienestar psicológico y social, reduciendo el estrés y la ansiedad.

Históricamente, la psicología se ha centrado en reducir el dolor y el sufrimiento, así como en las carencias de capacidades individuales o colectivas (Ferrer, 2020). Barrantes y Ureña (2006) argumentan que hay pruebas científicas que respaldan la afirmación de que los estados de bienestar influyen directamente en varios aspectos de la vida. En este contexto, el bienestar se ha vinculado con factores como la felicidad, la salud mental y la calidad de vida (Ballesteros et al., 2006).

En la actualidad, una investigación ha revelado que los empleados de una empresa del sector transporte muestran signos de malestar psicológico debido a las relaciones inadecuadas entre compañeros, la carga laboral excesiva, y la percepción negativa de las condiciones de trabajo. Además, hay un alto índice de rotación, lo que sugiere que la organización no valora suficientemente el factor humano, según lo expresado por los trabajadores en entrevistas. Esta situación refleja una visión negativa de las condiciones laborales y un enfoque subjetivo del bienestar de los empleados en su entorno de trabajo. En efecto, el bienestar psicológico es una percepción personal que se va construyendo a través del conjunto de vivencias positivas o negativas del individuo, lo que incluye la calidad en las relaciones interpersonales y la disponibilidad de fuentes de apoyo (Sandoval et. al, 2017).

En las últimas décadas se han realizado estudios que abordan el bienestar desde dos grades tradiciones: la primera con un enfoque en la felicidad o bienestar hedónico y la segunda

ligada al desarrollo del potencial humano o bienestar eudaimónico (Ryan & Deci, 2001). La primera tradición correspondería al bienestar subjetivo, mientras que la segunda al bienestar psicológico, que refiere al conjunto de la felicidad subjetiva, el significado de la vida y la satisfacción con esta (Deb et al., 2020).

Por su parte, Cnen et al. (2020) abordan al bienestar psicológico a partir de cuatro de las dimensiones planteadas por Ryff; autonomía, propósito en la vida, relaciones positivas con los demás y crecimiento personal. A partir de un estudio realizado con la participación de 322 deportistas universitarios, los autores concluyeron que el optimismo, entendido como expectativas positivas hacia el futuro y evaluado mediante la escala LOT-R (Life Orientation Test Revised), al igual que todas las dimensiones del bienestar psicológico medidas con la Psychological Well Being Scale, junto con el apoyo social proporcionado por los entrenadores, presentan fuertes correlaciones positivas. Además, el optimismo actuó como mediador en la relación entre el apoyo social y el bienestar psicológico. En contraste, el pesimismo mostró una asociación negativa con el bienestar psicológico.

Bienestar Psicológico

El bienestar psicológico se caracteriza por ser multidimensional y se identifica como un factor de motivación intrínseca para el individuo (Oblitas-Guadalupe et. al, 2017), además, ha centrado su atención en el estudio eudaimónico o sea los indicadores del funcionamiento positivo de la persona (Cabrera-Gómez et. al, 2019). Finalmente, el bienestar psicológico es la percepción de un funcionamiento óptimo a nivel personal y psicosocial (Ruiz-Domínguez & Blanco-Gonzales, 2019).

Diener (1994) Indica que el bienestar psicológico se define por tres características: la subjetividad, la presencia de señales positivas y la ausencia de elementos negativos, además de una evaluación global de la vida. Cuadra y Florenzano (2003) señalan que el bienestar psicológico no implica simplemente vivir la vida de manera feliz, sino que incluye los procesos del “vivir” con su mezcla de sabores dulces y amargos; una vida que no evita el dolor sino que, por el contrario, lo enfrenta y le da un significado constructivo para transformar lo doloroso y conflictivo en algo positivo y digno de vivirse.

El concepto de "bienestar psicológico" nació en los Estados Unidos y se fue definiendo mediante el estudio del desarrollo de las sociedades industrializadas y el interés por las condiciones de vida. Anteriormente, este bienestar se asociaba con la apariencia física, la inteligencia y el dinero, pero en la actualidad está más relacionado con el desarrollo de habilidades y el crecimiento personal, donde se espera que el individuo exhiba un funcionamiento positivo. (Salotti, 2006). Carr (2007), a su vez, lo conceptualiza como la plena realización del potencial psicológico, y Corral (2012) lo concibe como el equivalente positivo de "salud mental", pero en este caso la "salud" no se entiende como la ausencia de afecciones psicológicas, sino como la presencia de un estado de realización, bienestar subjetivo, crecimiento y plenitud.

El bienestar psicológico abarca tanto aspectos afectivos como evaluativos (Vázquez y Hervás, 2008), y Ryff (1989) ya señalaba que se encuentra conformado por seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas con los otros, autonomía, dominio ambiental, propósito en la vida y crecimiento personal.

Ryff y Keyes (1995) identifican seis elementos fundamentales del bienestar psicológico, entre los que se destacan: una valoración positiva de uno mismo y de las experiencias vividas, conocida como autoaceptación; un sentimiento de desarrollo personal continuo, denominado crecimiento personal; la convicción de que la propia vida tiene un sentido y un propósito, referido como propósito de vida; la habilidad para establecer relaciones de calidad con los demás, reconocida como relaciones positivas con otros; la capacidad para gestionar de manera eficiente la propia vida y el entorno, conocida como dominio del entorno; y, finalmente, un sentido de independencia y autodeterminación, identificado como autonomía.

El bienestar es un concepto amplio cuya definición ha sido objeto de debate y ha sido abordada desde diversas perspectivas y teorías. Se puede describir como un estado en el que las condiciones físicas y mentales de una persona le brindan una sensación de satisfacción y tranquilidad (García Bermúdez, 2017).

El término bienestar psicológico es caracterizado por ser multidimensional y, como sostienen Sandoval-Barrientos et al. (2017), puede ser definido como el crecimiento personal y las capacidades de un individuo, a partir de las cuales éste muestra indicadores de un funcionamiento positivo. Constituye, afirman los mismos, una experiencia personal que se

construye a lo largo del tiempo con el desarrollo psicológico del sujeto y con la capacidad de relacionarse positivamente con sus experiencias, teniendo en cuenta la incorporación activa de medidas positivas y no solamente la ausencia de aspectos negativos vivenciados.

Carol Ryff ha trabajado en el desarrollo del concepto de bienestar psicológico a lo largo de más de tres décadas de investigación. La autora explora este concepto desde una perspectiva relacional, destacando seis componentes clave que lo constituyen. Estos componentes están orientados hacia el funcionamiento óptimo, el desarrollo psicológico adecuado y el crecimiento personal. Los elementos que caracterizan el bienestar psicológico son: a) autoaceptación; b) autonomía en la vida personal; c) control sobre el entorno; d) relaciones sociales positivas; e) propósito en la vida; y f) crecimiento personal. En resumen, el cultivo de estos elementos posibilitará el bienestar psicológico en la construcción de la subjetividad a lo largo del ciclo vital (García et al., 2020).

El bienestar psicológico es parte de esta corriente y hace referencia al realizar acciones de manera consistente a los potenciales personales, tomando en cuenta la identificación y desarrollo de las capacidades, la autorrealización toma importancia en el constructo de bienestar pues hace notar la naturaleza de una vida bien vivida (Huta y Waterman, 2013).

Algunos investigadores afirman que el bienestar psicológico, también referido como calidad de vida, se encuentra en un espectro que va desde el bienestar hasta el malestar, o entre situaciones favorables y desfavorables. Un alto nivel de bienestar psicológico está relacionado con una percepción positiva de la vida, la cual se mantiene estable a lo largo del tiempo. El bienestar psicológico bajo depende del desajuste entre las expectativas y los logros (Torres, 2003). Es importante aclarar que, aunque las situaciones positivas y las negativas son componentes del bienestar, o de la calidad de vida, funcionan de manera independiente, es decir, no hay correlación entre ellas (Diener, 1994). Con respecto al estudio de estas situaciones positivas y negativas, algunas investigaciones las han relacionado con cuestiones generales, como la satisfacción en la vida, o con aspectos más específicos, tales como el trabajo, los ingresos económicos y las relaciones sociales, entre otros factores (Torres, 2003).

Independientemente de que el bienestar psicológico sea una cuestión subjetiva, existen distintas propuestas que se han dado a la tarea de describir sus elementos, variables o componentes. Keyes, Shmotkin y Ryff (2002) han planteado un modelo multidimensional del

bienestar psicológico, donde proponen seis componentes: 1) la autoaceptación o evaluación positiva de sí mismo; 2) el desarrollo personal o sentimiento de crecimiento continuo o desarrollo como persona; 3) el propósito vital o la creencia de que la vida tiene un propósito o significado; 4) las relaciones positivas con otros o la posición de las relaciones de calidad con los demás; 5) el dominio ambiental o capacidad para manejar efectivamente la vida de uno y del contexto; y 6) la autonomía o sentido de autodeterminación.

Factores que influyen en el bienestar psicológico

Según Consur (2024) menciona 4 aspectos importantes:

- Reconocimiento laboral: La valoración y el reconocimiento público del trabajo realizado son esenciales para el bienestar psicológico. Esto puede abarcar palabras de agradecimiento, oportunidades para destacar logros y expresiones de aprecio.
 - Flexibilidad laboral: Contar con horarios de trabajo flexibles y la posibilidad de trabajar de forma remota permite a los empleados gestionar mejor su vida laboral, promoviendo un equilibrio saludable.
 - Desarrollo profesional: Las oportunidades de formación, mentoría y desarrollo profesional ayudan a mejorar las habilidades y a fomentar un crecimiento significativo en la carrera, generando beneficios a largo plazo.
 - Equilibrio entre trabajo y vida personal: Cuidar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es fundamental para el bienestar psicológico. Esto incluye beneficios como seguros de salud, opciones de cuidado infantil y programas de bienestar.

Salario Emocional

A principios del siglo xx, el trabajo de Frederick Taylor en su libro Principles of Scientific Management (1911) sentó las bases para la gestión científica y la optimización de la eficiencia en las organizaciones, enfocándose en la estandarización de tareas y procesos para maximizar la productividad, dejando el concepto de salario como una cuestión principalmente monetaria, sin considerar las necesidades emocionales y psicológicas de los empleados en el

entorno laboral. Sin embargo, a medida que las organizaciones evolucionaron y se volvieron más conscientes de la importancia de las personas en el entorno laboral, surgieron nuevas perspectivas en la gestión de recursos humanos. En este contexto de cambio, en la década de 1940, Abraham Maslow presentó su influyente teoría de La Jerarquía de Necesidades, según la cual las personas tienen una serie de necesidades que deben satisfacer; desde las básicas, como la alimentación y la seguridad, hasta las más elevadas, como la autorrealización y la autoestima. Este enfoque destacó la importancia de abordar las necesidades psicológicas y emocionales de los empleados, y no solo las necesidades materiales (Maslow, 1943; 1954).

No obstante, los enfoques estrictos sobre el papel del dinero como incentivo no dejaron de estar sobre la mesa (Opsahl y Dunette, 1966) y, en 1971, Edward Lawler desarrolló su Teoría de la Expectativa, que otorgaba un papel central al dinero como motivador en el contexto laboral. Lawler argumentó que el dinero puede impulsar no solo el desempeño laboral, sino también otros tipos de comportamientos, como la colaboración entre compañeros y la dedicación a la organización. Lawler también señaló que el poder motivador del dinero ha sido subestimado debido al uso incorrecto que muchas organizaciones hacen de él. Esto sugiere que, si se implementa de manera adecuada y se alinea con las expectativas de los empleados, el dinero puede ser un poderoso impulsor de la motivación en el trabajo. Otro planteamiento importante se dio en la década de 1980, cuando Deci y Ryan (1985) desarrollaron la Teoría de la Autodeterminación, que enfatiza la importancia de satisfacer las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación en el trabajo para fomentar la motivación intrínseca. Esta teoría se asemeja con la idea de que el salario emocional, que incluye el reconocimiento y el desarrollo personal, puede aumentar la motivación de los empleados.

No fue hasta la década de 1990 cuando el término "salario emocional" empezó a ganar relevancia en el ámbito laboral, marcando un cambio de paradigma en la gestión de recursos humanos, que hasta entonces se había enfocado principalmente en la compensación económica. Aunque después de esa fecha no surgieron teorías específicas dedicadas exclusivamente al salario emocional, se han desarrollado diversos enfoques en la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional que apoyan este concepto. Entre algunos planteamientos relevantes se encuentra el tema de la inclusión en el lugar de trabajo de Cox y Blake (1991), que aboga por la creación de un entorno laboral en el que todos los empleados se sientan valorados y respetados,

lo que se alinea con la valoración de la diversidad en el salario emocional. Otro planteamiento alude al bienestar en el trabajo, y es desarrollado por Wright y Cropanzano en 2000, quienes consideran aspectos emocionales y psicológicos en el entorno laboral y respaldan la importancia del salario emocional en la satisfacción y el bienestar de los empleados.

En el ámbito empresarial contemporáneo, el concepto de “Salario Emocional” ha emergido como un componente esencial en la estrategia de recursos humanos y en la gestión de talento (Olmedo, 2018) debido a la contribución positiva y saludable que tiene en los entornos organizacionales (Rubio et al., 2020) y en el rendimiento laboral (Espinoza y Toscano, 2020; Intriago y Zambrano, 2023). A medida que las empresas comprenden la relevancia de ofrecer sueldos competitivos a sus trabajadores y de atender sus requerimientos emocionales y mentales (Mitchell y Pattison, 2010), el salario emocional se ha convertido en un tema de interés creciente. Como lo afirmó Adams en su influyente trabajo de 1963 sobre la teoría de la equidad, la satisfacción y la motivación laboral de los empleados no puede reducirse simplemente a la compensación monetaria, sino que tiene un sentido más amplio sobre la percepción de la justicia que tienen estos (Adams, 1963, 1965).

Este concepto se define como la suma de todos los beneficios no monetarios que los empleados reciben de sus empleadores y que contribuyen a su bienestar psicológico en el trabajo (Rojas Valero y Blanco Jiménez, 2023). Incluye aspectos como el equilibrio entre trabajo y vida (Greenhaus y Allen, 2011); el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional (Kraimer et al., 2011); el ambiente de trabajo, y la calidad de las relaciones interpersonales en la empresa (Dychtwald et al., 2014). Además, el salario emocional se ha asociado con la satisfacción laboral, la lealtad a la organización (Reis et al. 2018) y el compromiso de los empleados (Dávila et al., 2022).

El Barómetro de Salario Emocional identifica 10 motivadores internos que influyen en nuestro bienestar y nos inspiran en el trabajo. El estudio de Pérez (2019) ha validado estas dimensiones para medir el salario emocional, concluyendo en resultados exitosos. Entre estos se encuentran:

- Libertad para manejar el estilo de trabajo, proyectos y horarios de manera independiente se refiere a la autonomía laboral.

- Sentirse conectado con el equipo y la organización, recibir reconocimiento por el trabajo y sentirse valorado constituyen la pertenencia en el ámbito laboral.
- La capacidad de explorar enfoques originales en las tareas laborales promueve la creatividad en el trabajo.
- La oportunidad de elegir una carrera y tomar decisiones para una trayectoria profesional satisfactoria representa la dirección laboral.
- Disfrutar de interacciones sociales agradables y auténticas en el trabajo facilita momentos de espontaneidad y un ambiente relajado, lo que se refiere al disfrute en el entorno laboral.
- Experimentar momentos de inspiración a través del trabajo, que brindan nuevas perspectivas y sensaciones de posibilidades no antes consideradas.
- La posibilidad de adquirir un mayor conocimiento en el campo profesional a lo largo del tiempo se conoce como maestría laboral.
- Aprender y crecer como individuo dentro del entorno laboral aumenta la autoconciencia y la flexibilidad personal, lo que representa el crecimiento personal en el trabajo.
- El desarrollo de habilidades a través de oportunidades laborales y sociales estimulantes, como la tutoría y el intercambio de conocimientos con colegas, constituye el crecimiento profesional.
- Sentir que el trabajo contribuye a los propios objetivos y a los de la organización otorga significado a los esfuerzos laborales, lo que se refiere al propósito y significado en el trabajo.

Desempeño laboral y productividad

La compensación emocional también tiene un impacto positivo en el rendimiento laboral y la eficacia de los empleados. Cuando estos se encuentran emocionalmente conectados con su trabajo y el entorno de la empresa, tienden a dedicarse más y comprometerse con los objetivos organizacionales. Esto se refleja en una mejora en la calidad y la eficacia de su desempeño laboral (Dessler y Varela, 2017). Además, el reconocimiento emocional puede favorecer la salud mental y emocional de los trabajadores. Aquellos que se sienten valorados y apoyados emocionalmente por su empresa experimentan niveles inferiores de estrés y fatiga, lo que

contribuye a un ambiente laboral más saludable y a una mejor capacidad para enfrentar los desafíos laborales (Clodagh, 2021).

El valor de esta investigación reside en que, al centrarse en los aspectos positivos de la persona, se podrá seleccionar de manera más adecuada herramientas psicológicas más efectivas y relevantes, lo que contribuirá a la prevención de trastornos tanto mentales como físicos. El efecto principal de ello será el aprendizaje de la construcción de cualidades que puedan ayudar no solo a las personas, sino a las comunidades no a sobrevivir o soportar ciertos aspectos, sino también a florecer (Seligman, 2002).

2 MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Diseño

El presente es un estudio cuantitativo, no experimental, dado que no se manipuló las variables y se evaluó los constructos tal como se presentan en el contexto de transporte Ato et al. (2013).

La investigación tiene un alcance descriptivo, que permite detallar situaciones, perfiles de persona, grupos, fenómenos o eventos que son de interés, al medir, y se evidencia las características cuando se someten a un análisis. (Hernández- Fernández & Baptista, 2004).

A su vez, se muestra un alcance correlacional que mide cada variable para ver si existe o no relación entre ellas; además de predecir el valor aproximado que tenga un grupo de individuos o fenómenos en una variable a partir del valor que tienen en la variable relacionada (Hernández- Fernández & Baptista, 2004).

2.2 Sujetos

Para el presente estudio se usó un tipo de muestreo no probabilístico intencional de modo que participaron voluntariamente 126 trabajadores de una empresa de transportes. De los cuales el 63.5% son mujeres, mientras que el 36.5% son hombres. En cuanto al estado civil, el 46% están casados, el 28.6% son solteros y el 23.8% convivientes, con una pequeña proporción de divorciados. Respecto al grado de instrucción, la mayoría (73%) posee educación secundaria, mientras que el 27% tiene educación universitaria.

2.3 Mediciones

Bienestar psicológico: Para la primera variables bienestar psicosocial, se utilizará el cuestionario tomado de Blanch et al. (2010) titulado: Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas, del cual se tomará las tres dimensiones: afectos, competencias y expectativas, sumando un total de 42 ítems.

Salario emocional: La segunda variable remuneración, será medida con el cuestionario de Martínez (2021) titulado: Impacto de la remuneración variable en la motivación de los trabajadores sindicalistas de una institución financiera en tiempos de Covid-19/2021, el cual posee tres dimensiones: salario directo, comisiones e incentivos, sumando un total de 12 ítems.

Los instrumentos escogidos poseen la confiabilidad a través del cálculo del alfa de Cronbach, siendo 0.97 para bienestar psicosocial y de 0.827 para remuneración. (Blanch et al., 2010; Martínez 2021). Así mismo, poseen la validez estadística para bienestar psicosocial y por juicio de tres expertos para salario emocional.

2.4 Análisis estadísticos

Para el análisis estadístico se utilizó el programa SSPS versión 27.0 los resultados descriptivos se expresaron en tablas de frecuencia y porcentaje, en cambio, el análisis inferencial se generó en base a un nivel de significancia del 95% ($p=0.05$), margen de error 5%. Por otra parte, se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (porque su población es mayor a 50 trabajadores) en las variables: bienestar psicológico y salario emocional, que pertenecen a la prueba estadística no paramétrica, porque no siguen una distribución normal, debido a que su nivel de significancia es menor al 5% ($p<0.05$). por lo que se utilizó la correlación de Rho de Spearman. Finalmente, para evaluar el efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente se realizó un modelo de regresión lineal simple para la verificación de la hipótesis o supuestos.

2.5 Declaración sobre aspectos éticos

Los participantes participaron voluntariamente, así mismo el cuestionario contenía el consentimiento informado en la parte inicial, esta investigación está amparada bajo el cuidado de la información anónima para fines académicos.

3 RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Según la tabla 1, se observa que, en cuanto al sexo, se observa que el 63.5% son mujeres y el 36.5% son hombres. En cuanto al estado civil, el 46% están casados, el 28.6% son solteros y el 23.8% convivientes, con una pequeña proporción de divorciados. Respecto al grado de instrucción, la mayoría (73%) posee educación secundaria, mientras que el 27% tiene educación universitaria.

Tabla 1

Características demográficas de la población de estudio

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	80	63.5%
	Masculino	46	36.5%
Estado Civil	Soltero	36	28.6%
	Casado	58	46.0%
	Conviviente	30	23.8%
	Divorciado	2	1.6%
Grado Instrucción	Viudo	0	0.0%
	Secundaria	92	73.0%
	Universitario	34	27.0%
	Total	126	100.0%

En la tabla 2, se observa los niveles de bienestar psicológico y salario emocional. Así en cuanto al bienestar psicológico, se observa que el 6.3% de los participantes exhibe un nivel bajo, mientras que el 73.8% se sitúa en un nivel medio y el 19.8% restante alcanza un nivel alto. Por otro lado, en lo que respecta al salario emocional, no se registra ningún participante con un nivel bajo, el 78.6% se encuentra en un nivel medio y el 21.4% restante reporta un nivel alto. Estos datos sugieren que la mayoría de los participantes experimentan un nivel medio tanto de bienestar psicológico como de salario emocional, lo que puede indicar áreas potenciales para intervenciones y mejoras en el ambiente laboral.

Tabla 2*Análisis descriptivo de las variables de estudio – general*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bienestar Psicológico	Bajo	8	6.3%
	Medio	93	73.8%
	Alto	25	19.8%
Salario emocional	Bajo	0	0.0%
	Medio	99	78.6%
	Alto	27	21.4%
Total		126	100.0%

3.2 Prueba de normalidad

La tabla 3 muestra la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de las variables: Bienestar psicológico y salario emocional, pertenece a la prueba estadística no paramétrica, porque no hay distribución normal, donde p valor es menor a 5% ($p < 0.05$). Por tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Tabla 3*Análisis de normalidad*

Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar Psicológico	0.111	126	0.001
Salario emocional	0.261	126	0.001

3.3 Resultados correlacionales

En la tabla 4 se observa la existencia de correlaciones significativas; tal es el caso del bienestar psicológico y salario emocional con un nivel de relación moderada, directa y significativa ($r = 461$, $p < .05$).

Tabla 4*Análisis de correlación entre las variables de estudio*

Variable	Salario emocional	
	r	p
Bienestar Psicológico	,461**	0.001

3.4 Resultados de Regresión

En la tabla 5 se observa que el modelo de regresión lineal simple explica el efecto de la variable bienestar psicológico sobre el salario emocional. Reconociendo que los indicadores son cuantitativos, luego de contrastar los supuesto estadísticos para validar el modelo, los hallazgos demuestran que las dos variables: Bienestar psicológico (BP) y Salario Emocional (SE), explican la variabilidad del bienestar psicológico en un 23.6%. También sugiere que un aumento de una unidad en el bienestar psicológico está asociado con un aumento de 0.264 unidades en el salario emocional. Finalmente, según el resultado de la prueba t Student, se asumen que la variable bienestar psicológico (BP) es el predictor significativo ($t = 6.302$, $p < .05$). En resumen, este modelo demuestra que el bienestar psicológico es un predictor significativo del salario emocional, y su inclusión mejora significativamente la capacidad del modelo para explicar la variabilidad en el salario emocional.

Tabla 5*Coefficiente de regresión simple en base al efecto de los indicadores de la variable bienestar psicológico sobre salario emocional*

Modelo: R2 ajustado = .236	Coeficientes no estandarizados		t de student	Sig
	R	Error estándar		
(Constante)	40.891	1.756	23.290	0.001
Bienestar Psicológico	0.264	0.042	6.302	0.001

a. Variable dependiente: Salario emocional

4 DISCUSIÓN

Estudios sugieren que el bienestar psicológico en trabajadores en el Perú actual es un tema crítico que requiere atención. La implementación de estrategias que promuevan la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral y personal es fundamental para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y contribuir al desarrollo económico sostenible del país. El estudio logró identificar el bienestar psicológico como un factor clave para el salario emocional, con una variabilidad del 23.6%. Pero, ¿por qué es importante considerar estas dos variables en conjunto? El salario emocional no se podría concebir sin el bienestar psicológico en los empleados, lo que implica que un trabajador insatisfecho no alcanzará un rendimiento eficiente en su entorno laboral. Desde este enfoque, varios autores sugieren que un alto nivel de bienestar psicológico está relacionado con la existencia de salario emocional, lo que lleva a que la persona experimente emociones positivas y gestione adecuadamente las emociones negativas. Además, según Ryff, un empleado que disfrute tanto de un alto bienestar psicológico como de un salario emocional significativo contará con los recursos necesarios para mejorar, promover y mantener altos niveles de desempeño laboral. El salario emocional se presenta como un concepto fundamental en la administración de recursos humanos, el cual trasciende la compensación financiera tradicional, enfocándose en satisfacer las necesidades emocionales y psicológicas de los trabajadores. (Aviles-Peralta, 2024). Este concepto se fundamenta en la idea de que el bienestar psicológico de los empleados influye directamente en su rendimiento y compromiso con la organización, como lo respaldan los estudios de Diener y Biswas-Diener (2008).

Respecto al objetivo específico uno, descripción de las variables: en términos de frecuencias y porcentajes desde la visión de los trabajadores se observa que solo el 19.8% percibe bienestar psicológico y 21.4% el salario emocional. Claramente se evidencia una ausencia de factores imprescindibles en el correcto funcionamiento de una organización. En la investigación de (Ramos Narváez et al., 2020) logró evidenciar un nivel de bienestar psicológico de 80 personas (54%) presentan un nivel de bienestar alto, 23 personas (16%) un nivel moderado y 44 personas (30%) un nivel muy alto. Por lo tanto, comprender y gestionar adecuadamente el salario emocional se ha convertido en un objetivo fundamental para las empresas que desean atraer, retener y motivar a su talento humano en un mercado laboral competitivo y en constante evolución (Fuchs y Sugano, 2009). Zegarra Barrios & Guiliana Georgina (2018) encontró que el 30% de los trabajadores alcanzó un nivel normal de bienestar psicológico, mientras que otro 30%

obtuvo un nivel bajo. Las dimensiones más deficientes fueron autonomía, relaciones positivas con los demás, dominio del entorno y crecimiento personal. También en la investigación de Dávila Elescano & Nuñez-Hidalgo (2022) logró evidenciar solo un 3% de bienestar psicológico y 4.5% de desempeño laboral, donde se refleja que el bienestar psicológico se relaciona con la satisfacción laboral y el desempeño laboral, lo que a su vez puede influir en la productividad y el rendimiento.

Finalmente, respecto al objetivo específico dos, la correlaciones entre las variables son significativas de $r = ,461$. Mencionar que no existe investigaciones directas a la presente investigación, sin embargo, diversos autores sostienen la relación del bienestar psicológico con el salario emocional como Maslach (1993), que se refiere a las recompensas intrínsecas y extrínsecas que los individuos reciben en el trabajo y que tienen un impacto significativo en su bienestar emocional y su sentido de realización. Estas recompensas van más allá de la compensación financiera y abarcan aspectos intangibles, como el reconocimiento, la autonomía, la oportunidad de desarrollo personal y profesional, y un ambiente de trabajo saludable. Por otro lado una investigación similar de (Dávila Elescano & Nuñez-Hidalgo, 2022) evidencia un $r = .356$ en una Comercializadora San Juan S.A.C.

5 CONCLUSIÓN

La presente investigación ha demostrado que el bienestar psicológico tiene una influencia significativa en el salario emocional, con una variabilidad de 23.6% según la regresión lineal. Esto sugiere que el bienestar psicológico es un factor clave en la determinación del salario emocional, y que las empresas que priorizan el bienestar psicológico de sus empleados pueden esperar una mayor satisfacción y compromiso laboral, lo que a su vez puede influir positivamente en la productividad y el rendimiento. Mediante la regresión lineal simple, en definitiva, dichos hallazgos muestran bienestar psicológico es el predictor importante del salario emocional. Las relaciones positivas con otros involucran el establecimiento de relaciones interpersonales cálidas y de confianza, la capacidad de amar, de tener fuertes sentimientos de empatía y afecto por todos los seres humanos, de ser capaces de formar amistades y de identificarse cabalmente con los demás, de formar uniones cercanas con los demás (intimidad) y una orientación y dirección hacia ellos (generatividad). Para mejorar y fomentar un ambiente

laboral positivo y saludable se recomienda: realizar actividades en equipo que ayuden a socializar y liberar tensiones, mostrar ayuda en equipo ante posibles contratiempos laborales, ofrecer beneficios sociales y emocionales al trabajador, conciliación con la vida familiar mediante políticas de flexibilidad horaria, actividades que fomenten emociones positivas como satisfacción, gratitud, alegría y amor. Para implementar estrategias de salario emocional: reconocimiento laboral y personal, flexibilidad horaria y facilidades para conciliar vida familiar y laboral, incentivos enfocados al bienestar psicológico de los trabajadores.

Respecto al objetivo específico dos, básicamente la quinta parte percibe un bienestar psicológico y salario emocional. Es urgente promover un ambiente laboral saludable: Reconocer y adoptar estrategias que promuevan un ambiente laboral saludable es esencial en las empresas de transporte que tiene una interacción directa con todo tipo de personas. Esto puede incluir la implementación de políticas laborales que fomenten el bienestar psicológico y la salud mental. (Aviles-Peralta, 2024) menciona que tener un nivel alto de salario emocional tiene importancia en la capacidad para mejorar la satisfacción, retención y compromiso de los empleados, que a su vez influye en el desempeño organizacional. Promover un ambiente laboral saludable: Reconocer y adoptar estrategias que promuevan un ambiente laboral saludable es esencial en el Perú. Esto puede incluir la implementación de políticas laborales que fomenten el bienestar psicológico y la salud mental.

Finalmente considerando que a mayor bienestar psicológico existe mayor salario emocional, beneficios no económicos que las empresas ofrecen a sus empleados para mejorar su bienestar psicológico y laboral. Estos beneficios pueden incluir reconocimiento laboral, flexibilidad horaria, oportunidades de desarrollo profesional, apoyo emocional y equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Es decir, la investigación sobre la correlación entre bienestar psicológico y salario emocional reveló una relación significativa entre ambos conceptos. El salario emocional, que incluye beneficios como reconocimiento laboral, flexibilidad horaria, desarrollo profesional y equilibrio entre trabajo y vida personal, se encontró que tiene un impacto positivo en el bienestar psicológico de los empleados. Esto se tradujo en una mejor salud mental, una mayor satisfacción y un desempeño laborales más efectivo. En resumen, la implementación de estrategias que promuevan el salario emocional en la empresa de transportes puede contribuir

significativamente a mejorar el bienestar psicológico de los empleados, lo que a su vez puede influir positivamente en la productividad y el rendimiento laboral.

6 REFERENCIAS

- Adams, J. (1963). Wage Inequities, Productivity and Work Quality. *Industrial Relations*, 3(1), 9-16. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232x.1963.tb00805.x>
- Adams, J. (1965). Inequity In Social Exchange. In *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. [https://doi.org/10.1016/s0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/s0065-2601(08)60108-2)
- Aswan Technologies. (2024, febrero 6). *Estrategias Clave para el Bienestar Laboral en las Empresas en Perú*. LinkedIn.com. <https://www.linkedin.com/pulse/estrategias-clave-para-el-bienestar-laboral-en-jyf7c/>
- Aviles-Peralta, Y. (2024). Emotional Salary: beyond traditional compensation. *Región Científica*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.58763/rc2024191>
- Ballesteros, P., Medina, A. y Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 5(2), 239-258. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v5n2/v5n2a04.pdf>
- Barrantes, K. y Ureña, P. (2006). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios costarricenses. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 17(1), 101- 123. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/802/80242935006.pdf>
- Cabrera-Gómez, J. Caldas-Luzeiro y D. Rivera-Porras, «Influencia del programa “Florece” en el bienestar psicológico de jóvenes universitarios,» *AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, vol. 38, nº 5, pp. 553- 562, 2019.
- Carr, A. (2007). *Psicología positiva*. Barcelona: Paidós.
- Clodagh, B. (28 de junio de 2021). Cómo mejorar la salud mental en el trabajo con el Salario Emocional. *Emotional- salary.com*. <https://emotional-salary.com/es/blog/la-salud-mental-en-el-trabajo/>
- Cnen, T. W., Chiu, Y. C., & Hsu, Y. (2020). Perception of social support provided by coaches, optimism/pessimism, and psychological well-being: Gender differences and mediating effect models. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 15 (3), 112-123. <https://doi.org/10.1177%2F1747954120968649>
- Cox, T., y Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *The Executive*, 5(3), 45-56. <https://www.jstor.org/stable/4165021>
- Cuadra H., L. y Florenzano R., U. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 13(1), 83-96.
- Dávila Elescano, C. N., & Nuñez-Hidalgo, D. D. C. (2022). *Bienestar psicológicos y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una organización en la Ciudad de Iquitos, 2021*
- Dávila, R., Martín, M., García, E., Alfaro G., y García, E. (2022). Salario emocional y

- engagement en empleados de una empresa industrial peruana. *Universidad y Sociedad*, 14(S5), 739-749. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3344>
- Deb, S., Thomas, S., Bose, A., & Aswathi, T. (2020). Happiness, Meaning, and Satisfaction in Life as Perceived by Indian University Students and Their Association with Spirituality. *Journal of Religion and Health*, 59, 2469-2485. <https://doi.org/10.1007/s10943-019-00806-w>
- Deci, E. y Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum.
- Dessler, G., y Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. Pearson Educación de México.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103-157.
- Diener, E. (1994). El bienestar subjetivo [Subjective well-being]. *Intervención Psicosocial*, 3(8), 67-113.
- Diener, E., y Biswas, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Wiley.
- Dychtwald, K., Erickson, T., y Morison, R. (2014). *Retención del talento*. LID Editorial.
- Espinoza, A., y Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua* 12(20), 72-89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Ferrer, C. (2020). El optimismo y su relación con el bienestar psicológico. *Revista Científica Arbitrada de La Fundación MenteClara*, 5, 1–14. <https://doi.org/10.32351/rca.v5.199>
- Fuchs, R. y Sugano, S. (2009). El sueldo no es suficiente para atraer y retener a los mejores. *Journal of Business*, 1(2), 91-106. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6763233>
- García Bermúdez, A. G. (2017). *Relación entre dependencia, bienestar psicológico y subjetivo en personas mayores*. (Tesis de fin de grado, Universidad de Jaen). Repositorio institucional de la Universidad de Jaen. <https://hdl.handle.net/10953.1/5978>
- García, D., Hernández, J., Espinosa, J., & Soler, M. (2020). Salud mental en la adolescencia montevideana una mirada desde el bienestar psicológico. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 182–190. https://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft_2_2020/7_salud_mental.pdf
- Greenhaus, J., y Allen, T. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. Campbell y L. Tetrick (Eds.) *Handbook of occupational health psychology*. Pp. 165-183. American Psychological Association. https://www.researchgate.net/publication/259280583_Work-

Family_Balance_A_Review_and_Extension_of_the_Literature

- Huta, V. y Waterman, A. (2013). Eudaimonia and its distinction from hedonia: developing a classification and terminology for understanding conceptual and operational definitions. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1425-1456. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9485-0>
- Keyes, C., Shmotkin, D. y Ryff, C. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(2), 1007-1022.
- Kraimer, M., Seibert, S., Wayne, S., Liden, R., y Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 485-500. <https://doi.org/10.1037/a0021452>
- Lawler, E. (1971). *Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View*. McGraw-Hill.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. In (S. Brown), *Topics in Child Psychology*. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Mezzich, J. E., & Sanez, Y. (2010). *Validación En Una Muestra Peruana*. 2, 33-43.
- Mitchell, P., y Pattison, P. (2010). Organizational culture, intersectoral collaboration and mental health care. *Journal of Health Organization and Management*, 26(1), 32-59. <https://doi.org/10.1108/14777261211211089>
- Oblitas-Guadalupe, R. O. Turbay-Miranda, K. J. Soto-Prada, T. I. Crissien-Borrero, O. F. Cortes-Peña, M. I. Puello-Scarpati y M. M. Ucrós-Campo, « Incidencia de mindfulness y qi gong sobre el estado de salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y estrés laboral,» *Revista colombiana de psicología*, vol. 26, n° 1, pp. 99-113, 2017.
- Olmedo, P. (18 de junio de 2018). El empleo en el Ecuador. Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. Friedrich Ebert Stiftung. <https://acortar.link/wufXAq>
- Opsahl, R., y Dunnette, M. (1966). Role of Financial Compensation in Industrial Compensation. *Psychological Bulletin*, 66, 94-118. <https://doi.org/10.1037/h0023614>
- Pérez, M. (2019). Desarrollo y análisis psicométrico del Barómetro del Salario Emocional. *Emotional-salary.com*. <https://emotional-salary.com/es/analisis-psicometrico-del-esb/>
- Ramos Narváez, A. D., Coral Bolaños, J. A., Villota López, K. L., Cabrera Gómez, C. C., Herrera Santacruz, J. P., & Ivera Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativo de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39, 237-250.
- Reis, T., Campagnolli, D., da Silva, T., y Cremonezi, G. (2018). Emotional salary as a strategy to retain talents. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 23(1), 74-80. <https://doi.org/10.9790/0837-2301037480>
- Rojas, E., y Blanco, M. (2023). El salario emocional. Una revisión sistemática a la literatura: The

- Emotional salary. A systematic review of the literature. *InnOvaciOnes De NegOciOs*, 20(39), 102–121. <https://doi.org/10.29105/revin20.39-413>
- Ruiz-Domínguez y L. Blanco-González, «Bienestar psicológico y medios de intervención cognitiva en el adulto mayor,» *AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, vol. 38, n° 5, pp. 596- 599, 2019.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). To be happy or to be self-fulfilled: A review of research on hedonic and eudaemonic well-being. In S. Fiske (Ed.). *Annual Review of Psychology* (pp. 141- 166). Palo Alto, CA: Annual Reviews, Inc.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sandoval Barrientos, S., Dorner Paris, A., & Veliz Burgos, A. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en Educación Médica*, 6 (24), 260- 266.
- Sandoval Barrientos S, Dorner París A, Véliz Burgos A. Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en educación médica [Internet]*. 2017 [citado 10 julio 2020];6(24):260-6. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572017000400260
- Salotti, P. (2006). Estudio sobre estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en una muestra de adolescentes de Buenos Aires. Tesis de Licenciatura. Buenos Aires: Universidad de Belgrano. Recuperado de http://www.ub.edu.ar/investigaciones/tesinas/207_salotti.pdf.
- Seligman, M. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. En C, Snyder y S, López (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 3-9). New York, NY: Oxford University Press.
- Taylor, F. (1911). *Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- Torres, A. (2003). Utilización de Internet y el bienestar psicológico en estudiantes universitarios de alto y bajo nivel de acceso a la tecnología de información por computadora (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/558>
- Vázquez, C. y Hervás, G. (2008). Salud positiva del síntoma al bienestar. En C. Vázquez y G. Hervás (2008). *Psicología positiva aplicada* (pp. 18-39). Bilbao: Desclée de Brouwer
- Wright, T. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442. <https://doi.org/10.1002/job.197>

ANEXOS

Anexo 1: Sumisión de artículo

Revista: ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades

[Academo] Acuse de recibo del envío

investigacion@ua.edu.py
para mi

mar, 17 sept, 4:41 (hace 1 día)

German Rey Valero Herrera:

Gracias por enviar el manuscrito "El bienestar psicológico como factor influyente en el salario emocional de los trabajadores de la empresa de transportes Ramos, Lampa, 2023" a ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades. Con el sistema de gestión de publicaciones en línea que utilizamos podrá seguir el progreso a través del proceso editorial tras iniciar sesión en el sitio web de la publicación:

URL del manuscrito: <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/authorDashboard/submission/1166>
Nombre de usuario/a: german

Si tiene alguna duda puede ponerse en contacto conmigo. Gracias por elegir esta editorial para mostrar su trabajo.

Dr. Herib Caballero Campos

[ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades](#)

ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades

Envíos

Mi lista 1 Archivos Ayuda

Mis envíos asignados

1166 Valero Herrera

El bienestar psicológico como factor influyente en el salario emocional de los trabajadores de la empres...

Envío Ver

Anexo 2: Resolución de expedito



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

RESOLUCIÓN N° 435-A-2024/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 31 de julio de 2024

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **German Rey Valero Herrera**, identificado(a) con código Universitario N° 201612082, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **German Rey Valero Herrera**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 31 de julio de 2024 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

- Aprobar la sustentación de: **German Rey Valero Herrera**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
- Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtro. Amed Vargas Martínez Secretario: Dr. Alexander David De La Cruz Vargas Vocal: Mg. Wilfredo Oscar Sucapuca Mamani Asesor: Mtro. Julio Samuel Torres Miranda	German Rey Valero Herrera	El bienestar psicológico como factor influyente en el salario emocional de los trabajadores de la empresa de transportes Ramos, Lampa, 2023	Miércoles 21 de agosto de 2024 12:00 Horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo 3: Instrumentos

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Apreciado Transportista de la Empresa de Transportes Interregional Ramos S.R.L, reciba un cordial saludo, a continuación, les presentamos un estudio respecto a la percepción del Salario Emocional y Bienestar Psicológico. Estamos usando Instrumentos validados por expertos en el campo científico. De antemano agradecer por la honestidad de sus respuestas

INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

1. Género: Masculino () Femenino ()
2. Edad: _____
3. Estado civil: Soltero () Casado () Divorciado ()
4. Grado académico: primaria () secundaria () universitario ()

CUESTIONARIO: Escala Bienestar Psicológico

Líneas abajo Usted encontrará una serie de afirmaciones con las que puede estar de acuerdo, o en desacuerdo. Lea detenidamente cada afirmación. Marque su respuesta con **X**. No hay respuestas buenas ni malas, sea sincero. Gracias.

ITEMS	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
1. Creo que me hago cargo de lo que digo o hago			
2. Tengo amigos/as en quienes confiar.			
3. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
4. En general estoy conforme con el cuerpo que tengo.			
5. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
6. Me importa pensar que haré en el futuro.			
7. Generalmente le caigo bien a la gente.			
8. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
9. Estoy bastante conforme con mi forma de ser.			
10. Si estoy molesto/a por algo soy capaz de pensar en cómo cambiarlo.			
11. Creo que en general me llevo bien con la gente.			
12. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
13. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar			

Escala de salario emocional

Instrucciones: Marque con un aspa (X) o encierre con un círculo (O) la alternativa que considere conveniente.

Ítems	1	2	3	4	5	6
1. Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal						
2. Les brindan capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal						
3. Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal						

4. La empresa le brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal						
5. Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo						
6. Desarrollan actividades deportivas o de recreación con todo el personal						
7. Cuando alguien tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), tus superiores se solidarizan y ayudan						
8. Existen posibilidades de ascenso por méritos						
9. Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo						
10. Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores						
11. Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo.						
12. Te sientes alegre de ser parte de esta empresa						
13. Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial						
14. Tienes espacios para compartir un café o una broma con tus compañeros de trabajo						
15. Te brindan alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar						