



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

**SALARIO EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE
UNA CONSULTORA DE INGENIERÍA, DISTRITO DE SAN ISIDRO, LIMA, 2024**

Línea de investigación:

Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo social

Autora

Espinoza Bellido, Minela

Asesor

Núñez Vara, Fernando Esteban

ORCID: 0000-0003-4054-9674

Jurado

Camacho Manrique, Nora Amalia

Acosta De Mantilla, Flora Nelida

Soto Hidalgo, Cinthya Virginia

Lima - Perú

2026

SALARIO EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES DE UNA CONSULTORA DE INGENIERÍA,
DISTRITO DE SAN ISIDRO, LIMA, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	21%	7%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas	4%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.ulasamericas.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
3	hdl.handle.net	2%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.unfv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	upc.aws.openrepository.com	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.unap.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
9	Submitted to Universidad Continental	<1%
	Trabajo del estudiante	
10	www.coursehero.com	<1%
	Fuente de Internet	
11	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	<1%
	Trabajo del estudiante	
12	dspace.unitru.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
13	repositorio.unac.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

**SALARIO EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES DE UNA CONSULTORA DE INGENIERÍA, DISTRITO
DE SAN ISIDRO, LIMA, 2024**

Línea de Investigación:

Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo social

Autora

Espinoza Bellido, Minela

Asesor

Núñez Vara, Fernando Esteban

ORCID: 0000-0003-4054-9674

Jurado

Camacho Manrique, Nora Amalia

Acosta De Mantilla, Flora Nelida

Soto Hidalgo, Cinthya Virginia

Lima – Perú

2026

Dedicatoria

A Dios por brindarme fuerza, sabiduría y resiliencia para lograr mis metas, y guiar mis pasos en este camino académico.

Mis padres y mis hermanas por siempre brindarme su apoyo y oportunidades para forjar un futuro profesional.

Mis amores de cuatro patas Marley y Manchitas por su compañía, hicieron más llevaderas las madrugadas de estudio.

Y mis amigos por su participación y constante atención a todo este proceso.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1 Descripción y formulación del problema.....	9
1.2 Antecedentes	11
1.2.1 Nacionales	11
1.2.2 Internacionales	13
1.3 Objetivos de la investigación	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4 Justificación	16
1.5 Hipótesis.....	17
1.5.1 Hipótesis general	17
1.5.2 Hipótesis específicas	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1 Salario emocional.....	18
2.1.1 Definiciones	18
2.1.2 Dimensiones	19
2.1.3 Teorías	20

2.2	Satisfacción Laboral.....	25
2.2.1	Definiciones	25
2.2.2	Dimensiones	26
2.2.3	Teorías	27
III.	MÉTODO.....	33
3.1	Tipo de investigación.....	33
3.2	Ámbito temporal y espacial	33
3.3	Variables	33
3.4	Población y muestra	35
3.5	Instrumentos.....	35
3.6	Procedimientos.....	37
3.7	Análisis de datos	38
3.8	Consideraciones éticas	38
IV.	RESULTADOS	39
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
VI.	CONCLUSIONES.....	52
VII.	RECOMENDACIONES	53
VIII.	REFERENCIAS	55
IX.	ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Cuadro operacionalización de variables</i>	34
Tabla 2	<i>Ficha técnica de cuestionario de salario emocional</i>	36
Tabla 3	<i>Ficha técnica de cuestionario de satisfacción laboral</i>	37
Tabla 4	<i>Estadísticos descriptivos</i>	39
Tabla 5	<i>Edad poblacional</i>	39
Tabla 6	<i>Prueba de normalidad</i>	40
Tabla 7	<i>Correlaciones</i>	41
Tabla 8	<i>Regresión lineal</i>	42
Tabla 9	<i>Baremo de Salario emocional</i>	44
Tabla 10	<i>Baremo De Satisfacción Laboral</i>	45
Tabla 11	<i>Coeficiente de alfa de cronbach de salario emocional</i>	46
Tabla 12	<i>Coeficiente de alfa de Cronbach de Satisfacción Laboral</i>	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Baremo de Salario Emocional</i>	44
Figura 2 <i>Baremo Satisfacción laboral</i>	45

Resumen

El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la relación entre el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima, 2024. La investigación fue de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, donde la muestra estuvo compuesta por 102 trabajadores de la consultora de ingeniería. Se aplicó encuestas de tipo Likert compuestas por 17 y 15 ítems para salario emocional y satisfacción laboral respectivamente. Los resultados indicaron que existe relación entre ambas variables ya que se obtuvo un coeficiente correlacional de Pearson de ,834 con un nivel de error de 0,01. Se concluye que si el salario emocional en la consultora de ingeniería aumenta la satisfacción laboral de los trabajadores aumentará.

Palabras claves: salario emocional, beneficios, satisfacción laboral, ambiente

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between emotional salary and job satisfaction in workers of an engineering consulting firm in the district of San Isidro, Lima, 2024. The research had a quantitative approach and correlational design, where the sample was made up of 102 workers from the engineering consulting firm. Likert-type surveys composed of 17 and 15 items were applied for emotional salary and job satisfaction respectively. The results indicated that there is a relationship between both variables since a Pearson correlation coefficient of .834 was obtained with an error level of 0.01. It is concluded that if the emotional salary in the engineering consultancy increases, the job satisfaction of the workers will increase.

Keywords: emotional salary, benefits, job satisfaction, environment

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción y formulación del problema

En el mundo, las organizaciones empresariales han estado presentes a lo largo de los años con estilos y estructuras de trabajo muy marcadas, en las que durante mucho tiempo se consideraba que retribuir económicamente al trabajador por las tareas realizadas era la única responsabilidad del empleador, dejando de lado aspectos de seguridad, bienestar y satisfacción. A través de los años debido a los diversos cambios a nivel social, cultural, económico, político e incluso tecnológico se han ido visibilizando nuevas tendencias y estilos de trabajo en los que se tiene en cuenta las necesidades del trabajador y se generan acciones orientadas a cubrirlas, y propiciar que el centro de trabajo sea un lugar seguro y gratificante, por lo que en ese proceso se ha logrado comprender mejor que la satisfacción laboral no solo depende de una compensación económica competitiva, sino de muchas más aristas, las mismas que están muy relacionadas al bienestar que cada trabajador experimenta en su entorno laboral. Asimismo, según Olortiga (2024) la satisfacción laboral es de gran interés en el ámbito empresarial ya que puede ser utilizada de apoyo para retener y atraer al mejor talento, por lo que es importante que cada organización oferte más que un buen salario.

Según el informe State of the Global Workplace de Gallup 2024, a nivel mundial los trabajadores que se sienten involucrados y entusiasmados con su trabajo se mantienen en 23%, en relación con los resultados del 2022. Asimismo, el 62% corresponde a aquellos que hacen lo mínimo indispensable y no se sienten inspirados por su trabajo, mientras que el 15% considera que tiene un mal gerente, un trabajo miserable y se encuentran buscando activamente uno nuevo. A nivel de Latinoamérica, el portal de empleos Bumeran 2024, realizó un estudio titulado “Enamorados del trabajo 2024” orientado a explorar la valoración que tienen las personas sobre

su trabajo detalló que en nuestra región Ecuador tiene el mayor número de personas que se encuentran enamoradas o satisfechas con su trabajo (29%), seguido de Perú (26%). Sin embargo, a nivel local los resultados de Perú reflejaron que a comparación del 2023 la valoración positiva que tienen las personas sobre su empleo disminuyó 18 puntos porcentuales, pasando así de un 69% a un 51% en este año 2024. Por lo que del total el 49% de peruanos restantes detallan que no se encuentran satisfechos con su trabajo debido a diversos factores como: remuneración insuficiente, poco o nulo disfrute de lo que hacen y poca valoración de su trabajo ya que consideran que su labor no aporta en nada a la sociedad.

La empresa objeto de estudio es una organización global destacada en el sector de ingeniería, consultoría y construcción ofreciendo servicios especializados en diversas áreas, como minería, energía, y medio ambiente, caracterizada por un entorno dinámico y altamente competitivo. En este contexto la problemática existente está orientada en relación con el liderazgo y seguimiento de supervisores en algunas áreas, oportunidades de realizar una línea de carrera, desarrollo y crecimiento profesional, desconexión digital, ambientes físicos de trabajo como limitado estacionamiento, estaciones de trabajo limitados, herramientas de trabajo y la gestión de “horas hombres” lo que implica que los trabajadores brindan horas de servicio a un tercero (clientes) por un proyecto específico o a diversos simultáneamente, los mismos que pueden ser de alta o baja cargabilidad. Es así como ello puede verse como un potencial factor para generar insatisfacción laboral en el trabajador ya sea de forma momentánea o permanente.

Bajo este contexto, Según la IV edición del estudio Work Reimagined de EY (2023), sobre las tendencias laborales en Latinoamérica las organizaciones presentan desafíos respecto a la retención del personal, generar un ambiente de confianza debido a la falta de liderazgos y su dificultad en integrar los beneficios con la compensación total, por lo que esto puede llegar a

afectar la capacidad institucional de tener trabajadores satisfechos, motivados y comprometidos con lo que hacen. De esta forma las organizaciones tienen un reto en adaptarse para enfrentar estas dificultades y buscar el bienestar, equilibrio, valoración, pertenencia y fidelización de los trabajadores hacia la institución.

Es por ello, que en la presente tesis se analizará el salario emocional con la satisfacción laboral considerando los diversos factores que componen a cada variable y su relevancia en la experiencia de los trabajadores, respondiendo así a la siguiente problemática:

Problema general

¿De qué manera se relaciona el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024?

Problemas específicos

¿Cuál es la correspondencia entre el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024?

¿De qué manera se relaciona el ambiente y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024?

¿De qué manera se relaciona el desarrollo profesional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024?

¿De qué manera se relaciona la flexibilidad y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024?

1.2 Antecedentes

1.2.1 Nacionales

Valderrama (2022), en la tesis de: Salario emocional y satisfacción laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú, Comisaría Tarapoto. Con el propósito de determinar la relación

entre ambas variables realizó un estudio de tipo correlacional en el cual utilizó dos encuestas como instrumentos, los mismos que se aplicaron en una población de 130 miembros de la institución. Los resultados indicaron que existe una alta relación ya que el coeficiente Rho Spearman fue = 0,789 con un nivel de error de 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, demostrando la relación significativa entre salario emocional y satisfacción laboral en efectivos de la institución de estudio, con ello se concluye que mientras se realicen más actividades que mejoren el salario emocional mejorará la satisfacción laboral.

Del Carpio (2022), en la tesis de: Salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana. Con el propósito de determinar la relación entre ambas variables diseñó un estudio de tipo correlacional en el que utilizó dos encuestas como instrumentos, las mismas que se aplicaron en una población de 200 trabajadores de diferentes empresas del sector de estudio. Los hallazgos evidenciaron que existe una correlación positiva fuerte entre las variables ya que el coeficiente de Rho Spearman es de 0,847 con un nivel de error de 0,01, por lo que se concluye que mientras el trabajador perciba una compensación emocional alta, su nivel de satisfacción en el entorno laboral también lo será.

En el estudio publicado por Mayta y Paucar (2020), en la tesis de: Salario emocional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultor. Con el objetivo de describir la relación entre las variables realizó una investigación de tipo correlacional, la cual utilizó una encuesta y una entrevista como instrumento que se aplicó en 48 trabajadores. Los resultados determinaron que la variable emocional tiene una relación positiva y significativa con la de satisfacción ya que el coeficiente correlacional de Rho de Spearman obtenido fue de 0.866 con un nivel de error de 0,01, lo que indica que se encuentran relacionadas de forma positiva por

lo que se acepta la hipótesis principal planteada y se concluye que, al haber una percepción más favorable del salario emocional, mayor será el nivel de satisfacción laboral.

Cárdenas (2020), en la tesis: El salario emocional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la Oficina de Ejecución de Inversiones, UNAP. Con el objetivo de determinar la relación entre las variables desarrollo un estudio correlacional, en el que utilizó una encuesta tipo Likert como instrumento el cual aplicó en 46 trabajadores (muestra). Los resultados detallaron, que la variable emocional tiene influencia positiva en el objeto de estudio; ya que lo percibido corresponde a un nivel medio, mientras que el de la satisfacción del trabajo es de nivel satisfecho; la correlación entre las variables fue significativa ya que obtuvo como resultado un coeficiente de Pearson de 0,835 con un nivel de error de 0,01, lo que indica que las variables están relacionadas. Se concluye que poner en práctica las variables como política retributiva de la organización requiere más aristas que solo contar con presupuesto.

Anaya y Astuhamán (2020), en la tesis: El salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores millennials de las empresas del sector bancario en Lima Metropolitana. Con el propósito de determinar la relación entre las variables llevó a cabo un estudio correlacional, en el que la encuesta tipo Likert utilizada como instrumento contó con una confiabilidad del alfa cronbach de $\alpha = 0.940$., la misma que se aplicó a una muestra compuesta por 377 trabajadores de 4 entidades financieras más representativos de nuestro país. Los resultados demostraron una correlación causal fuerte y positiva ya que se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0,727 con un nivel de error de 0,01, entre las variables, concluyendo la existencia de la relación directa entre ellas, aceptando así la hipótesis alternativa planteada y concluyendo que cuando se incrementa el salario emocional, se incrementa la satisfacción laboral.

1.2.2 Internacionales

Charra et al. (2024), en la tesis: Salario emocional y satisfacción laboral desde un enfoque de los colaboradores millennials pertenecientes al sector IT de Córdoba. Con el objetivo de analizar la influencia entre las variables de este estudio cuantitativo de tipo exploratorio, por lo que para llevarla a cabo se utilizó una encuesta tipo Likert como instrumento, la misma que tuvo un alfa de Cronbach aceptable y permitió que se aplicara a una muestra de 330 personas de las cuales se tomó de referencia solo a 183 respuestas válidas. Los resultados indican que, mediante una regresión lineal simple y coeficiente de determinación (R^2) del 48,1% se encontró una relación significativa entre ambas variables estudiadas.

Flores y Bravo (2024), en la tesis: Salario emocional y satisfacción laboral en la Empresa Eléctrica Unidad de Negocios. Con el objetivo valorar la influencia entre ambas variables realizaron un estudio mixto de tipo descriptivo, para su desarrollo se utilizó como instrumentos un cuestionario que se aplicó a una muestra de 221 trabajadores áreas diversas incluyendo al director de RR. HH para reforzar la discusión de lo hallado. Asimismo, los resultados revelaron que el salario emocional tuvo una valoración media baja que influye en una satisfacción laboral media. Se concluye que proveer y tomar en cuenta lo que los trabajadores necesitan de sus empleos, influye positivamente en su actitud y satisfacción con el rol que desempeña dentro de la empresa.

Freire (2024), en la tesis: Salario emocional y la satisfacción laboral en trabajadores de una unidad educativa de Sangolquí. Con el objetivo de realizar una medición de variables diseñó una investigación cuantitativa descriptiva para su desarrollo utilizó una muestra a 26 trabajadores de las áreas de docencia, administrativa y directiva, para llevar a cabo se utilizó un cuestionario para cada variable. el resultado de esta relación es positivo, por lo que se concluye que los trabajadores valoran los beneficios no económicos que la institución les brinda y se refleja en una alta satisfacción laboral.

Quintero (2023), en el artículo: Salario emocional como estrategia dirigida a la satisfacción laboral en el sector salud. Con el objetivo de describir las variables realizó un estudio tipo descriptivo, lo que ayudó a realizar un análisis crítico-reflexivo de investigaciones y teorías en el área. Como resultados se hallaron estudios orientados a conocer el nivel de salario emocional en el sector salud, vinculándolo a otras variables como desempeño, cultura organizacional y clima. Ello permite evidenciar su importancia de formular y poner en práctica estrategias que se orienten a aumentar la buena percepción del salario emocional ya que posee efectos positivos en el bienestar y en el nivel de calidad de los servicios brindados. Finalmente, se concluye que se debe considerar al salario emocional como estrategia y que todas las iniciativas deben pensarse desde una mirada en la que se entienda la complejidad del entorno y el ser humano desde su comprensión biológica, psicológica y socioemocional.

Ávila (2021), en la tesis: El salario emocional y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos del área administrativa de EMAPAL EP. Con el objetivo analizar la influencia de las variables desarrollo un estudio cualitativo de tipo exploratorio, el mismo que utilizó un cuestionario para cada variable. La muestra estuvo formada por 80 trabajadores. Los resultados revelaron la existencia de una relación moderada positiva entre las variables estudiadas, ya que se obtuvo un índice de Pearson de 0.37 con un nivel de error de 0,01. Se concluye que las variables se relacionan significativamente entre sus elementos tales como autonomía, participación, reconocimiento, condiciones físicas de trabajo, etc.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.

1.3.2 *Objetivos específicos*

Determinar la correspondencia entre el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.

Determinar la relación entre el ambiente y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.

Determinar la relación entre el desarrollo profesional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.

Determinar la relación entre la flexibilidad y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.

1.4 Justificación

Desde la perspectiva del nivel teórico, la importancia de estudiar el salario emocional con la satisfacción laboral radica en su capacidad de proporcionar mayor entendimiento sobre la relación de ambas variables, expanden la información existente sobre su evolución y el rubro de estudio, al igual que proporcionar un marco actualizado en el contexto peruano que pueda ser utilizado por académicos y profesionales de recursos humanos para la creación de nuevas prácticas que aporten al bienestar y la gestión del talento humanos de las diversas organizaciones.

A nivel práctico, la comprensión de este estudio tiene alcance para las organizaciones, ya que les brinda la capacidad de analizar sus propias dinámicas y realidades organizacionales, al igual que implementar estrategias vinculadas al salario emocional para la mantención o mejora de la satisfacción laboral, lo que a su vez contribuye a sostener o crear un ambiente laboral positivo para sus trabajadores y tener una cultura organizacional saludable, permitiendo ser a las organizaciones más competitivas en el mercado laboral.

A nivel social, esta investigación se encuentra en la capacidad de contribuir a la mejora del bienestar del trabajador y sus entornos, al abordar estas variables se puede llegar a conocer más sobre las necesidades del trabajador permitiendo crear entornos más inclusivos u horizontales enfocados en el bienestar integral. Asimismo, a un nivel macro este estudio junto a los otros existentes pueden influir en la formulación de nuevas políticas públicas o mejora de las ya existentes que promuevan prácticas laborales orientados al bienestar del trabajador y beneficien a la sociedad como conjunto.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.

1.5.2 Hipótesis específicas

Existe correspondencia entre el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.

Existe relación entre el ambiente y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.

Existe relación entre el desarrollo profesional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.

Existe relación entre la flexibilidad y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Salario emocional

2.1.1 Definiciones

El salario emocional hace referencia al conjunto de compensaciones no económicas que los trabajadores perciben de sus empleadores, las mismas que aportan de forma positiva a su bienestar emocional y satisfacción laboral ya que, se relacionan con elementos que se encuentran presentes en toda su experiencia laboral, tales como reconocimiento, flexibilidad, liderazgo horizontal, crecimiento laboral, etc. (Avilés, 2024).

Mediomundo (2023) lo define como una recompensa emocional que la institución laboral brinda a sus trabajadores como incentivo para disminuir la insatisfacción, aumentar la satisfacción y a su vez promover el equilibrio en el contexto laboral, es decir para que los trabajadores gestionen de forma óptima su tiempo y energía entre sus responsabilidades laborales y personales.

Mientras que, Rodríguez y Roque (2022) lo conceptualizan como todas aquellas recompensas no económicas que el empleador provee a los miembros de su institución con el objetivo de que estos opinen aspectos positivos sobre la empresa y el ambiente laboral. Asimismo, que también aporten a su rendimiento, motivación, satisfacción de necesidades para que contribuyan en su calidad de vida personal, profesional y clima organizacional.

Asimismo, Calderón (2019, como se citó en Del Carpio, 2022) lo define como toda retribución de carácter no económico que se le brinda al trabajador en forma de motivación para puedan ser más productivos, eficientes y eficaces de sus actividades, mientras que le permite al empleador reforzar el sentido de compromiso y pertenencia de sus miembros hacia la organización, y haciendo a esta más competitiva ante otras empresas del sector en el mercado laboral.

Finalmente, González y De Avice (2017, como se citó en Espinoza y Toscano,2020) lo definen como aquellas recompensas no monetarias que brindan las instituciones como parte de los beneficios laborales a los trabajadores, los cuales les permitan cubrir algunas necesidades personales, familiares y profesionales. A un nivel organizacional permite crear un impacto positivo en sus miembros a través del equilibrio laboral y personal.

2.1.2 Dimensiones

Salvador et al. (2021, como se citó en Valderrama, 2022) plantea tres dimensiones que permiten medir el salario emocional y destacarla como un instrumento potente que puede ser adaptada y ejecutado por las instituciones para lograr objetivos sobre clima laboral que persiguen, estas son:

2.1.2.1 Ambiente. Hace referencia a los espacios físicos donde el trabajador desarrolla sus labores, este engloba aspectos tales como la infraestructura, mobiliario, iluminación, herramientas y materiales de trabajo, las cuales pueden influir a que el trabajador desempeñe o no un buen trabajo.

2.1.2.2 Desarrollo profesional. Referente a todas las capacidades, habilidades y conocimientos que el trabajador puede adquirir en la ejecución de sus labores o por capacitaciones brindadas por su centro laboral. Asimismo, también comprende las posibilidades de ascenso, rotación a mejores posiciones laborales y reconocimiento.

2.1.2.3 Flexibilidad. Hace referencia a la empatía y disposición que tienen las jefaturas de la empresa hacia los trabajadores para que estos puedan conciliar su vida personal y profesional a través de permisos, pausas, adaptación de horarios, modalidad de trabajo y otros, las cuales se basan a las necesidades profesionales y personales de la persona. Este aspecto está asociado a la cultura organizacional que cada empresa pueda tener.

2.1.3 Teorías

2.1.3.1 Teoría de la retribución total– modelo de Armstrong y Taylor. Una de las mejores formas de conocer esta teoría es a través de este modelo propuesto por Armstrong, quién formula combinar elementos financieros y no financieros, con el objetivo de crear un buen entorno laboral, ofreciendo a los trabajadores posibilidades de desarrollo, mediante el reconocimiento de su trabajo y sus logros. Ibáñez (2019).

Por su parte, Mayta y Paucar (2022) añaden que este modelo considera que las organizaciones deberían de ofrecer a los trabajadores no solo retribuciones económicas sino también emocionales, como los programas de salud, bienestar, aprendizaje y desarrollo, al igual que la capacidad de modificar sus condiciones laborales a los intereses y necesidades de sus trabajadores a través de la flexibilidad laboral permitiendo un mejor equilibrio en la vida de cada trabajador.

Asimismo, Hoole y Hotz (2016, como se citó en Mayta y Paucar, 2022) en base a una exhaustiva revisión literaria refuerzan que este modelo debería de estar compuesta por seis categorías base las cuales son: Remuneración fija, y variable, beneficios sociales, evaluación de desempeño y planes de desarrollo, calidad en el entorno laboral y balance en la vida laboral/personal.

Finalmente, Thompson (2002, como se citó en Müller, 2020) considera que este modelo debería que tomar en cuenta no solo elementos medibles como el salario y beneficios sociales, sino que debería incluir a elementos intangibles o no cuantificables como oportunidades de desarrollo, crecimiento, motivación y calidad de vida laboral, en las que estas últimas deberían ser proporcionadas por el centro laboral como parte de visión para generar bienestar, retener al personal.

2.1.3.2 Teoría de las 4 C's del salario emocional. Esta teoría sostiene que para que un trabajador se sienta motivado, este debe tener a su disposición condiciones esenciales como los factores ambientales, el compañerismo y la conciliación entre el trabajo y la familia, ya que éstos se encuentran relacionadas porque comprenden aspectos que propician satisfacción en el trabajador. (Gay 2006, como se cita en Ayquipa y Yáñez, 2023).

Mientras que Corvera (2019) refuerza esta teoría indicando que, los factores que impulsan a un trabajador a cumplir con sus deberes laborales cada día es sentirse y ser reconocido, tener la posibilidad de obtener un ascenso o crecimiento profesional, al igual que contar con capacitación y formación que complementen sus labores diarias. En ese sentido el trabajador debe sentir y notar que tanto la organización como sus jefaturas lo acompañan y lo ayudan a cumplir con sus labores y a satisfacer necesidades tales como autoestima y autorrealización en el contexto laboral.

Por su parte, Castillo (2021) explica desde su punto de vista que en esta teoría las 4C's son consideradas como aquellas condiciones que permiten que el trabajador disfrute de una buena calidad de vida, tales como:

A. Condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto. Es el conjunto de factores que facilitan que una persona realice sus labores profesionales y se desempeñe bien, por lo que engloba temas de seguridad, bienestar, salario, oportunidades de ascenso, desarrollo profesional y otros; que influyan también en el bienestar integral del trabajador.

B. Condiciones ambientales del espacio del trabajo. Hace referencia a que los ambientes físicos se encuentren en óptimas condiciones y que permitan a los miembros trabajar a gusto, por lo que puede relacionarse con una iluminación, ventilación adecuada, supresión de ruido y espacios cómodos, los mismos que son componentes importantes e indispensables para generar comodidad

en las personas al momento de trabajar. Asimismo, brindar estas condiciones deben estar a cargo del empleador.

C. *Compañerismo en las relaciones laborales.* Hace referencia netamente al ambiente laboral adecuado, en el que el relacionamiento, compañerismo y cooperación con colegas influyen en el rendimiento y productividad. Su importancia radica en el aporte que brinda para la creación o mantención del clima laboral óptimo que permita trabajar de forma amena.

D. *Conciliación de trabajo y familia.* Esta última hace referencia al balance que debe haber en la vida del trabajador, es decir que el trabajador tenga posibilidad desarrollarse profesionalmente en el aspecto laboral sin interrumpir sus aspiraciones personales o familiares, al igual que tenga la libertad de disponer y disfrutar de su tiempo de descanso. En ese sentido las instituciones tienen el rol de brindar condiciones apropiadas para generar dicho balance.

2.1.3.3 Teoría X y Y de McGregor. Estas teorías “X” y “Y” son enfoques opuestos que contemplan el comportamiento y la naturaleza de los trabajadores, las mismas que son utilizadas por las diferentes organizaciones como base para la toma decisiones respecto a la motivación de sus trabajadores con el fin de aumentar su rendimiento y bienestar en el trabajo (Martín 2017, como se citó en Cayturo y Rajul, 2020).

Asimismo, Rodríguez (2023) explica esta teoría haciendo énfasis en que existen dos tipos de trabajadores: Los que tienen motivación y los que carecen de ella.

La teoría “X”, asume a los trabajadores como seres que cuentan con poca o nula motivación, por lo que evitan responsabilidades y solo trabajan para recibir una retribución económica, los mismos que crean la necesidad a la organización de ser dirigidos y supervisados por otros, por lo que bajo esta premisa la teoría denota la importancia de brindar recompensas

externas que se utilicen como motivadores esenciales, es así que el salario emocional puede tomar fuerza para ser un elemento motivador.

La teoría “Y”, se presenta como un contraste a la teoría anterior ya que, considera a los trabajadores como proactivos, motivados, los mismos que asumen responsabilidades por iniciativa propia y que llegan a considerar a su trabajo no solo como una fuente de dinero, sino también como una fuente de satisfacción, por lo que esta teoría enfatiza en la importancia de brindar elementos internos como el reconocimiento, desarrollo personal, flexibilidad de horario y más, que le permitan a las personas sentirse a gusto en su centro de labores.

2.1.3.4 Teoría de McClelland. Los autores Ayquipa y Yáñez, (2023) señalan que para esta teoría el trabajador sólo tiene tres necesidades:

A. Necesidad de logro. Donde existe el deseo de alcanzar metas y superarlas, por lo que los aquellos trabajadores con esta necesidad llevan una vida poco acelerada ya que buscan establecer objetivos ambiciosos o tomar desafíos muy altos que no sobrepasen sus capacidades para demostrar sus habilidades y destrezas, lo que influye a que se sientan motivados por el éxito alcanzado y el reconocimiento de sus logros.

B. Necesidad de poder. Donde existe un deseo por influir en otros y ejercer un grado de poder sobre el entorno, por lo que trabajadores con esta necesidad buscan llegar a posiciones de liderazgo o supervisión a fin de ser responsable y tomar decisiones importantes, es así como su motivación se encuentra en obtener un estatus profesional que les brinde la posibilidad de sobresalir, impactar y dirigir a en otros.

C. Necesidad de afiliación. Donde radica la intención de construir vínculos saludables con sus compañeros y experimentar el sentido de pertenencia, los trabajadores con esta necesidad

valoran la conexión social y el apoyo mutuo entre compañeros por lo que prefieren trabajar en ambientes laborales que sean colaborativos y amigables.

Para Ruiz (2023) esta teoría sustenta su influencia en tres elementos clave, los cuales son el logro, la afiliación, que hace referencia a integrar el entorno laboral y el poder donde se destaca el liderazgo. Estos aspectos se encuentran relacionados directamente con el salario emocional el cual puede convertirse en un factor determinante para cubrir estas necesidades, crear un ambiente laboral óptimo y motivar a los trabajadores.

2.1.3.5 Teoría de la equidad por Adams. Esta teoría se vincula con la apreciación que tienen los trabajadores sobre la existencia de condiciones equitativas y justas que los posibilite a ejercer y cumplir su trabajo sin inconvenientes, ya que estos son influyentes en la motivación que ellos puedan llegar a sentir, porque de no percibir un equilibrio entre su esfuerzo y la recompensa recibida puede ser un factor que desmotive al trabajador, lo mismo que podría verse reflejado en su rendimiento laboral o incluso como un impulsor a buscar oportunidades laborales en otras empresas (Agut y Carrero, 2007 como se citó en Ayquipa y Yáñez, 2023).

A su vez, según Ghani et al. (2022, como se citó en Rojas, 2023) se debe considerar que siguiendo esta teoría una práctica que realizan los trabajadores es comparar lo que están recibiendo en su totalidad (sueldo, beneficios, bonos, promoción, etc.) con la que reciben sus compañeros, por lo que en caso sientan que no obtienen una retribución justa, tomando en cuenta el esfuerzo que cada uno le dedica a su trabajo, iniciarían conflictos, desmotivación al sentir que no valoran lo suficiente su esfuerzo.

Por lo que los trabajadores al evaluar en una balanza lo que aportan en su trabajo (habilidades, aptitudes, nivel educativo, años de trabajo) con los propios resultados recibidos (remuneración económica, reconocimientos monetarios, felicitaciones) y también a los de otros

compañeros, si este balance llegara a ser proporcional se considera que existe un estado de equidad, caso contrario se percibiría como un estado de inequidad (Robbins 2004, como se citó en Pardo y Castañeda, 2022).

2.2 Satisfacción Laboral

2.2.1 Definiciones

Vallejo (2010, como se citó en Real, 2023) define a la satisfacción laboral es el conjunto de factores que influyen y determinan el nivel de motivación y comportamiento del trabajador en su entorno laboral, los mismos que se reflejan en la actitud tanto positiva o negativa que se vaya a tener respecto al labor, estas actitudes pueden reflejarse positivamente en el desempeño y motivación o de forma negativa en ausentismos y fuga de talentos.

Asu vez, para Pedraza (2020, como se citó en Gutiérrez y Rivera, 2023) se define como la gama de emociones y actitudes que el trabajador tiene en función a sus vivencias, el logro de metas y resultados establecidos por la institución, por lo que, es esencial que las organizaciones fomenten un hábito de reconocimiento que les permita construir un clima laboral optimo en el que los trabajadores se sientan que son importantes y motivados.

Mientras que para Dessler (2015, como se citó en Martínez, 2022) es definida como la situación positiva o placentera que resulta del trabajo o de las prácticas profesionales realizadas, por lo que, no solo está relacionado con el cumplimiento de tareas o percibir una retribución económica, sino con más factores que vinculados con las vivencias laborales, en la que intervienen aspectos como la interacción con compañeros, apoyo mutuo, desarrollo, oportunidades de crecimiento y otros.

Asimismo, Micalay (2021) define esta variable como una actitud que está integrada por tres componentes, el cognitivo en el cual el trabajador juzga su desempeño basándose en sus

creencias y opiniones; el afectivo en el que se hace referencia a los sentimientos y emociones que se producen por el valor que le da al trabajo y el conductual en el que el trabajador basándose en los componentes anteriores manifiesta acciones y comportamientos positivos o negativos en su trabajo.

Finalmente, para Pérez (2021) la satisfacción laboral son todas las emociones que nacen del trabajador en un contexto laboral, en ese sentido lo experimentado por los trabajadores durante su vida laboral en la organización se expresará en emociones y sentimientos, los cuales influirán en el desarrollo de su trabajo y la percepción que puedan tener sobre su trabajo, y la empresa.

2.2.2 Dimensiones

Pedraza (2020, como se citó en Valderrama, 2022) considera dos componentes necesarios para medir la satisfacción, estos son:

2.2.2.1 Factores intrínsecos, hacen referencia a todos los elementos propios que provienen del trabajo que se realiza, es decir, aquello de tu trabajo que te hace sentir bien y que permite tener una actitud y un desempeño óptimo. Estos factores pueden comprender la oportunidad de aprendizajes nuevos, libertad de decisión, asumir desafíos, expectativas laborales, reconocimiento personal, interés en las tareas y más.

2.2.2.2 Factores extrínsecos, hacen referencia a los elementos provenientes del entorno externo que influyen en la satisfacción del trabajador sobre su trabajo y le permite tener una percepción y actitud frente a sus roles y funciones. Estos elementos pueden comprender: beneficios, salarios, infraestructura, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento externo, clima laboral y otros.

2.2.3 Teorías

2.2.3.1 Teoría de los dos factores de Herzberg. Esta teoría postula que existen dos factores que se conectan con la motivación y la satisfacción laboral (Herzberg 1959, como se cita en Arévalo, et al., 2020), estos son:

A. Factores intrínsecos o motivacionales. Está compuesto por todas aquellas situaciones laborales que generan una recompensa interna, por lo que se relaciona con las tareas y deberes que el trabajador asume, ocasionando un efecto de satisfacción perdurable, incremento de la productividad, éxito y reconocimiento, por lo que está relacionada directamente con la satisfacción del trabajador en el ámbito laboral.

B. Factores extrínsecos o Higiénicos. Está compuesta por las recompensas externas y todas aquellas condiciones que rodean al trabajador mientras que realiza sus labores, tales como el lugar de trabajo, salario, políticas internas de la empresa, seguridad, clima laboral, etc. Por lo que estos factores que dependen de la situación o experiencia vivida pueden ocasionar en el trabajador una satisfacción o insatisfacción inmediata.

Es así como los factores intrínsecos o denominados también “satisfactorios” debería de considerar seis elementos, los cuales son: apreciación, metas logradas, oportunidad de desarrollo, mejora continua, compromiso y desempeño. Asimismo, los factores extrínsecos o también conocido como “desconectados” se relacionan directamente con el contenido del trabajo, y que el creador de esta teoría identificó los siguientes elementos que se relacionan con este factor: el salario, la administración, supervisión técnica, políticas internas, factores laborales y vida personal, estatus, seguridad laboral, relaciones con supervisores, subordinados y otros compañeros (Bevins 2018, como se citó en Arbe, 2021).

También es relevante destacar que los factores detallados líneas arriba son separados e independientes. Los intrínsecos están relacionados con la satisfacción laboral por lo que son esenciales para fidelizar y motivar a los trabajadores, mientras que los extrínsecos influyen en la opinión que tiene el trabajador sobre su ambiente laboral y en la capacidad para realizar sus tareas de manera efectiva (Noell 1976, citado en Micalay, 2021).

Por su parte Madero (2020) analiza esta teoría y concluye que los factores intrínsecos se llaman así porque consideran las condiciones mínimas indispensables, mientras que los factores extrínsecos se relacionan con las tareas desempeñadas, las cuales mientras existan pueden llevar al trabajador a sentirse como una persona plena, realizada y motivada a realizarlas.

2.2.3.2 Teoría de los sucesos situacionales de Quarstein, McAfee y Glassman. Esta teoría enfatiza que la satisfacción laboral se puede comprender mejor combinando dos factores situacionales, que son las características y los sucesos, haciendo hincapié que este segundo tiene un rol predominante para determinar la satisfacción laboral (Quarstein et al. 1992, como se citó en Micalay, 2021).

Por su parte Del Carpio (2022) explica a mayor detalle estos dos factores propuestos por los autores de esta teoría indicando que las:

A. Características Situacionales. Son las condiciones del entorno laboral que evalúan los candidatos a un empleo antes de aceptar un puesto de trabajo, estos pueden ser características tales como el salario, oportunidades de crecimiento profesional, políticas de la empresa, beneficios, entre otros que generalmente se preguntan y se comunican durante la entrevista de trabajo.

B. Suceso Situacionales. Hacen alusión a las situaciones que no se evalúan antes de aceptar un puesto de trabajo, sino que se experimentan una vez que el trabajador está ejerciendo sus labores, estos sucesos pueden ser la autonomía en el puesto, infraestructura, relación son

superiores, subordinados o pares por lo que pueden ser consideradas como favorables o desfavorables.

Mientras que Guíñez et al. (2021) indica bajo su perspectiva que esta teoría argumenta que la satisfacción que cada trabajador pueda sentir respecto a su trabajo está en función de ambos factores mencionados anteriormente y que cualquiera de ellos puede llegar a ser positivos o negativos y que según ello reflejarse una satisfacción o insatisfacción laboral.

2.2.3.3 Teoría del ajuste en el trabajo de Dawis y Lofquist. Esta teoría postula que los trabajadores vivencian distintos niveles de satisfacción laboral, las cuales están relacionadas a sus capacidades y el entorno laboral, por lo que mientras haya un mayor conocimiento y capacidad por parte del trabajador para realizar sus tareas, es más probable que perciba su trabajo como satisfactorio (Dawin y Lofquist (1984, como se citó en Hidalgo, Ramos y vega, 2022).

Por lo que, Arévalo, et al. (2020) puntualiza que los autores de esta teoría consideran que para conectar con el ambiente laboral se requiere de un proceso que se encuentre en constante cambio al cual dominan “adaptación al trabajo”. Asimismo, detallan que:

- Los resultados satisfactorios o positivos que pueda obtener un trabajador dependen de la relación entre sus destrezas y las capacidades que la empresa requiere para el puesto de trabajo.
- La satisfacción en el trabajo mide los resultados positivos que obtiene el trabajador y las competencias que la empresa requiere para su puesto de trabajo.
- Los resultados positivos son intermediarios entre la satisfacción laboral y las necesidades crecientes del trabajador, por lo que los logros en el trabajo funcionan como motivador a alcanzar objetivos altos y sentir satisfacción respecto a lo que hacen.

Asimismo, Chagua (2019) complementa esta teoría indicando que las recompensas de la tarea o que la organización brinda se relacionan con las necesidades que el trabajador busca satisfacer por medio de su trabajo (estatus, seguridad, autonomía, etc.), los mismos que influyen en la percepción positiva o negativa que este pueda tener sobre el trabajo. En ese sentido, el grado de satisfacción e insatisfacción que exista puede llegar a ser considerado vaticinio para saber la permanencia de una persona en su puesto laboral, el éxito que logre y los reconocimientos que obtenga.

2.2.3.4 Teoría de la discrepancia entre la percepción y el valor de Locke. Se plantea que cada persona ordena sus valores en función a la importancia que le dé, por lo que cada uno mantiene una jerarquía de valores (Locke 1976, como se cita en Arévalo, et al., 2020). En ese sentido para mejorar el entendimiento sobre la discrepancia, postula tres elementos esenciales:

A. La satisfacción con las dimensiones del trabajo. Se evalúa a la satisfacción desde una perspectiva emocional o afectiva, considerando las dimensiones personales que se relacionan al trabajo.

B. Descripción de las dimensiones. Se refiere a la percepción u opinión que se tiene a partir de lo vivido en el trabajo, ello sin considerar aspectos emocionales o afectivos.

C. Relevancia de las dimensiones. Incluye la satisfacción propia del trabajo, línea de carrera, la remuneración económica, los reconocimientos, beneficios, condiciones laborales, supervisión y relaciones con los compañeros.

Por su lado Olivos (2022) complementa esta teoría detallando que la satisfacción puede ser el resultado entre la correspondencia o también la discrepancia con los aspiraciones, deseos, y expectativas que tenga una persona respecto a su trabajo, en que la correspondencia se basa en la satisfacción laboral, realización de anhelos y deseos tanto de la carga como en las necesidades

laborales, mientras que la discrepancia se sustenta en la diferencia de las expectativas y la realidad del trabajador, por lo que de no complacerse sus necesidades se produce una insatisfacción.

Asimismo, Briones (2022) también argumenta bajo esta teoría que la satisfacción laboral es el resultado de la discrepancia entre las expectativas y valores que tiene el trabajador con la realidad propia de su entorno laboral, las mismas que se determinan por las habilidades que posee y las que se requieren en para el puesto, es así que si un trabajador que tenga mayor habilidad que la que un puesto laboral requiere, puede no llegar a sentir satisfacción ya que consideraría que sus capacidades no están a la altura de sus tareas, mientras que uno que disponga de menor habilidad encontrará satisfacción en tareas que requieran el mínimo conocimiento, esfuerzo.

2.2.3.5 Teoría de satisfacción de facetas de Lawler. La teoría expone que está compuesta por las retribuciones que obtiene y la equidad que percibe sobre las retribuciones que reciben sus compañeros de trabajo (Lawler 1973, como se citó en Boada, 2019). Ello implica que exista un doble análisis por parte del trabajador:

- Evalúa sus propios conocimientos, rendimientos y habilidades, así como lo que considera que merecerá recibir como recompensa por su esfuerzo y resultado obtenido.
- Evalúa lo que otros compañeros aportan y obtienen de recompensa por su trabajo. En caso haya diferencias con lo que él recibe y lo considere injusto se produce la insatisfacción.

Para Arévalo et al. (2020) esta teoría parte de la premisa que la relación entre la expectativa y la realidad de los beneficios determina la satisfacción o insatisfacción laboral que el trabajador pueda experimentar. En ese sentido, la satisfacción surge de la comparación de los beneficios recibidos por el desempeño realizado y lo que considera justo recibir, por lo que si el trabajador considera los beneficios como adecuados se alcanza una satisfacción, de caso contrario se produce una insatisfacción.

Es así como el grado de satisfacción del trabajador surge de su opinión de lo que él cree que debe recibir y en lo que realidad recibe, ya que analiza y compara sus aportes con lo de sus compañeros que tienen una misma posición o rol, por lo que de no considerarla razonable o justa para él puede generarse una discrepancia y con ello una insatisfacción laboral (Ovejero 2006, como se citó e Matta y Pérez 2020).

Mientras que Rubina (2024) establece que la compensación entregada a un individuo y la equidad percibida con respecto a la retribución recibida por los compañeros de trabajo determinan qué tan satisfecho se encuentra el empleado. Es por ello que es necesario que analice primero su propio rendimiento y conocimientos, como lo que cree que estos valen en términos de compensación basados en sus resultados, y luego lo que los demás contribuyen y reciben por su trabajo.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

El presente estudio es una investigación básica, de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal ya que busca cuantificar los datos obtenidos utilizando técnicas estadísticas. Asimismo, es de nivel correlacional, porque tiene como finalidad medir el grado de vinculación entre las variables de estudio, sin tomar en cuenta el motivo de su comportamiento de cada variable de forma individual o juntas (Rivas 2017, como se citó en Del Carpio, 2022).

3.2 Ámbito temporal y espacial

El geográfico en el que se llevará a cabo esta investigación es en una empresa consultora de ingeniería ubicada, distrito de San Isidro, provincia de Lima.

La investigación se realizó en el año 2024, durante el periodo comprendido de septiembre, octubre, noviembre y diciembre, tiempo donde los encuestados se encontraban trabajando.

3.3 Variables

Salario emocional

Dimensiones

Ambiente
Desarrollo Profesional
Flexibilidad

Satisfacción laboral

Dimensiones

Factores intrínsecos
Factores extrínsecos

Tabla 1*Cuadro operacionalización de variables*

Variable Indicadores	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Salario Emocional	Es la compensación emocional relacionada con la compensación no económica, que tiene como objetivo mejorar la vida de los empleados atendiendo sus necesidades en los ámbitos de la vida familiar, laboral y personal. Asociación Española para la Calidad (2013, como se citó en Olortiga 2024).	La variable se evaluará a través de un cuestionario de escala de salario emocional que cuenta son 17 preguntas	Ambiente	Ambiente de trabajo	1, 2, 3, 4, 5	Escala de Likert
				Empatía por parte de los jefes		
				Pertenencia		
			Desarrollo Profesional	Compañerismo	6, 7, 8, 9, 10, 11	
				Capacitación		
				Ascensos		
				Sugerencias		
				Reconocimiento		
				Conocimiento		
				Consideración		
Flexibilidad	Continuidad	12, 13, 14, 15, 16, 17				
	Apertura					
	Respeto					
Satisfacción Laboral	Es la sensación que resulta cuando una persona alcanza un objetivo deseado y place su necesidad; se puede conceptualizar de forma genérica, como la reacción general que el individuo tiene hacia su trabajo. Hannoun (2011, como se citó en Vallejo 2022).	La variable se evaluará a través de un cuestionario de escala de satisfacción laboral que cuenta son 15 preguntas	Factores intrínsecos	Libertad de elección	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Reconocimiento		
				Pertenencia		
			Factores extrínsecos	Ambiente adecuado	8, 9, 110, 11, 12, 13, 14, 15	
				Buen ambiente		
				Horario de trabajo		
				Gestión de la institución		

Fuente: Elaboración propia

3.4 Población y muestra

La institución de estudio cuenta con una población de 395 trabajadores en las oficinas de San Isidro y laboratorio sede chorrillos. Se utilizará un muestreo no probabilístico por conveniencia por lo que la muestra estará compuesta por 102 trabajadores que estén dispuestos a ser parte del estudio y con los que se tenga mayor acceso por parte del investigador.

Los criterios de inclusión que se considerarán son:

- Trabajadores de género femenino y masculino
- Trabajadores ubicados en la oficina de San isidro.

3.5 Instrumentos

Se trabajarán con dos instrumentos de investigación estandarizados; los cuales son:

- Escala de Salario Emocional diseñada y validada por Salvador et al (2021), este instrumento cuenta con 17 ítems y se encuentra estructurada en 3 dimensiones, la primera de ambiente, (1 -5), la segunda es desarrollo profesional (6-11) y la tercera flexibilidad (12-17). Asimismo, la medición la realiza a través de la escala Likert, siendo 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Siempre y 5. Casi siempre.
- Escala de Satisfacción laboral, creada y validada por Pedraza (2020), la cual fue creada y validada por él, este instrumento cuenta con 15 ítems y se encuentra estructurada en 2 dimensiones, la primera de factores intrínsecos (1 -7), la segunda es factores extrínsecos (8-15). Asimismo, la medición la realiza a través de la escala Likert, siendo 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Siempre y 5. Casi siempre.

Tabla 2*Ficha técnica de cuestionario de salario emocional*

Nombre del Instrumento: Cuestionario de salario emocional

Autor: Salvador Janeth, Torres María, Vega Vladimir, Noroña Darwin
Año: 2021
Tipo de instrumento: Cuestionario
Objetivo: Evaluar la variable salario emocional
Muestra: 102 trabajadores
Número de ítem: 17 ítems
Alternativa de respuestas: NUNCA / CASI NUNCA/ AVECES / CASI SIEMPRE/ SIEMPRE
Aplicación: Directa y anónima
Tiempo de administración: 30 minutos
Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere adecuado respecto a lo observado.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3*Ficha técnica de cuestionario de satisfacción laboral*

Nombre del Instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral
--

Autor: Pedraza Norma
Año: 2020
Tipo de instrumento: Cuestionario
Objetivo: Evaluar la variable satisfacción laboral
Muestra: 102 trabajadores
Número de ítem: 15 ítems
Alternativa de respuestas: NUNCA / CASI NUNCA/ AVECES / CASI SIEMPRE/ SIEMPRE
Aplicación: Directa y anónima
Tiempo de administración: 30 minutos
Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere adecuado respecto a lo observado.

Fuente: Elaboración propia

3.6 Procedimientos

Se contactará con al gerente de Recursos Humanos de la empresa consultora de ingeniería ubicada en San Isidro, para explicarle el motivo y justificación de la tesis. Asimismo, se solicitará el permiso correspondiente para aplicar los cuestionarios de investigación al número de trabajadores elegidos en la muestra. A los encuestados se les explicará el motivo de la investigación y se les pedirá su colaboración para el desarrollo de esta garantizándoles la confiabilidad y el anonimato de sus respuestas.

3.7 Análisis de datos

Se aplicará las siguientes pruebas estadísticas:

Primero, la prueba de tabla de frecuencias, la cual nos permitirá colocar el rango y la frecuencia de las personas encuestadas. Segundo, la prueba de normalidad que se aplicará con el objetivo de determinar el tipo de correlación que se empleará, es decir, para elegir la prueba de correlación de Pearson o prueba de correlación de Rho de Spearman. Para realizar la validación de la consistencia interna de los instrumentos de investigación se aplicará la tercera prueba, que es la del alfa de Cronbach. Asimismo, para determinar la dirección de la correlación se empleará una cuarta prueba que es la de Baremos y finalmente se aplicará la quinta prueba de Regresión lineal con el propósito de calcular la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente.

Asimismo, para realizar todas las pruebas mencionadas se empleará el paquete estadístico SPSS- versión 27.

3.8 Consideraciones éticas

La presente investigación cumple con el reglamento establecido por la Universidad Nacional Federico Villarreal, manifestando compromiso y responsabilidad en el procesamiento de datos que se alcanzarán, después de aplicar los instrumentos de recolección. Asimismo, se ha respetado el derecho de autenticidad, citando a todos los autores que en el trabajo de investigación se representan, tomando en cuenta las Normas APA 7ma Edición

IV. RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados de la información que brindaron los 102 participantes a través de sus respuestas, que luego de su análisis proporcionaron los siguientes resultados:

Tabla 4

Estadísticos descriptivos

VARIABLES	Media	Mediana	Varianza	Desviación estándar	Error estándar	Mínimo	Máximo	asimetría	Curtosis
Salario emocional	68,1471	68,0000	68,127	8,25389	,81726	46,00	83,00	-,350	-,147
Satisfacción laboral	61,0294	61,0000	65,534	8,09529	,80155	39,00	75,00	-,467	-,061

Fuente: Elaboración propia, SPSS-27

Tabla 5

Edad poblacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 25	14	13,7	13,7	13,7
26- 34	43	42,2	42,2	55,9
35 - 44	32	31,4	31,4	87,3
45+	13	12,7	12,7	100,0
Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, SPSS-27

Nota. El 87.3% de los participantes tiene hasta 44 años, mientras que el 55.9% de encuestados se encuentran en el rango de edad de 26 a 34 años, lo que demuestra que existe una predominancia de jóvenes en la muestra, lo que indica que la relación que se tenga sobre las

variables de salario emocional y satisfacción laboral estarán influenciadas por las expectativas y experiencias de este grupo etario.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Salario Emocional	,074	102	,189	,976	102	,064
Satisfacción Laboral	,080	102	,112	,976	102	,057

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Para evaluar la normalidad de los datos se realizaron las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. En este caso, teniendo en cuenta el tamaño de la muestra se optará por utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov para conocer la distribución de las variables analizadas.

Los resultados determinaron que la significancia de salario emocional y satisfacción laboral fueron de ,189 y ,112 respectivamente, dichas significancias son mayores que 0,05 por lo que se acepta hipótesis nula. Es decir, los datos presentan normalidad, por consiguiente, emplearemos las pruebas paramétricas y trabajaremos con las pruebas de coeficiente correlacional de Pearson.

Tabla 7*Correlaciones*

		Factores Intrínsecos	Factores Extrínsecos	SATISFACCIÓN LABORAL
Ambiente	Correlación de Pearson	,669**	,727**	,725**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	102	102	102
Desarrollo Profesional	Correlación de Pearson	,778**	,729**	,780**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	102	102	102
Flexibilidad	Correlación de Pearson	,528**	,554**	,562**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	102	102	102
SALARIO EMOCIONAL	Correlación de Pearson	,801**	,806**	,834**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	102	102	102

Fuente: Elaboración propia, SPSS-27

Nota. La siguiente tabla de correlaciones, muestra que la significancia entre las variables tiene un valor de $0,00 < 0,01$ por lo que se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, existe relación entre salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima, 2024. Asimismo, al obtener una correlación de Pearson de $R = 0,834 > 0,700$ permite demostrar que la relación existente es positiva y fuerte, por lo que si el Salario emocional llegase a aumentar o disminuir la satisfacción Laboral también lo hará respectivamente.

Por otra parte, respecto a las dimensiones se muestra que la significancia de la primera que es ambiente con satisfacción laboral tiene un valor $0,00 < 0,01$ por lo que se acepta la hipótesis alternativa, evidenciando que existe relación entre ambas y que de igual forma al obtener una correlación de Pearson de $R = 0,725 > 0,700$ indica que esta relación es positiva y fuerte, por lo

que mientras las condiciones de ambiente sean mejores y aumenten, la satisfacción laboral incrementará. Asimismo, respecto a la segunda dimensión de desarrollo profesional y satisfacción laboral se muestra que la significancia tiene un valor $0,00 < 0,01$ por lo que también se acepta la hipótesis alternativa, indicando que existe relación entre ellas que al obtener una correlación de Pearson de $R = 0,780 > 0,700$ indica que tiene una relación positiva fuerte, lo que implica que mientras los procesos de desarrollo profesional existan o aumente la satisfacción laboral en los trabajadores también lo hará. Finalmente, la significancia de la tercera dimensión y la satisfacción laboral evidencian un valor de $0,00 < 0,01$ aceptando también la hipótesis alternativa y demostrando su relación, la misma que al obtener una correlación de Pearson de $R = 0,562 < 0,700$ indica que esta relación existente es positiva moderada, lo que implica que mientras exista mayor flexibilidad la satisfacción laboral en los trabajadores aumentará, caso contrario disminuirá.

Tabla 8

Regresión lineal

ANOVA ^a						
	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4600,946	1	4600,946	227,999	,000 ^b
	Residuo	2017,965	100	20,180		
	Total	6618,912	101			

a. Variable dependiente: satisfacción laboral

b. Predictores: (Constante), salario emocional

Nota. Los resultados sugieren que al haber una significancia con valor de $0,00 < 0,001$ existe regresión entre salario emocional y satisfacción laboral.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,834 ^a	,695	,692	4,49218

a. Predictores: (Constante), salario emocional

Nota. Los resultados del coeficiente de determinación R² indican que el salario emocional influye en la satisfacción laboral en un 69,5%, la misma que es considerada alta.

Variables entradas/eliminadas^a

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	Salario Emocional ^b	.	Introducir

a. Variable dependiente: satisfacción laboral

b. Todas las variables solicitadas introducidas

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.	99.0% intervalo de confianza para B	
	B	Desv. Error	Beta				Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	5,304	3,717			1,427	,157	-4,457	15,065
Salario Emocional	,818	,054	,834		15,100	,000	,676	,960

a. Variable dependiente: satisfacción laboral

Ecuación de regresión Lineal: $Y = a + b X$

Satisfacción Laboral = 5,304 + ,818 SEM

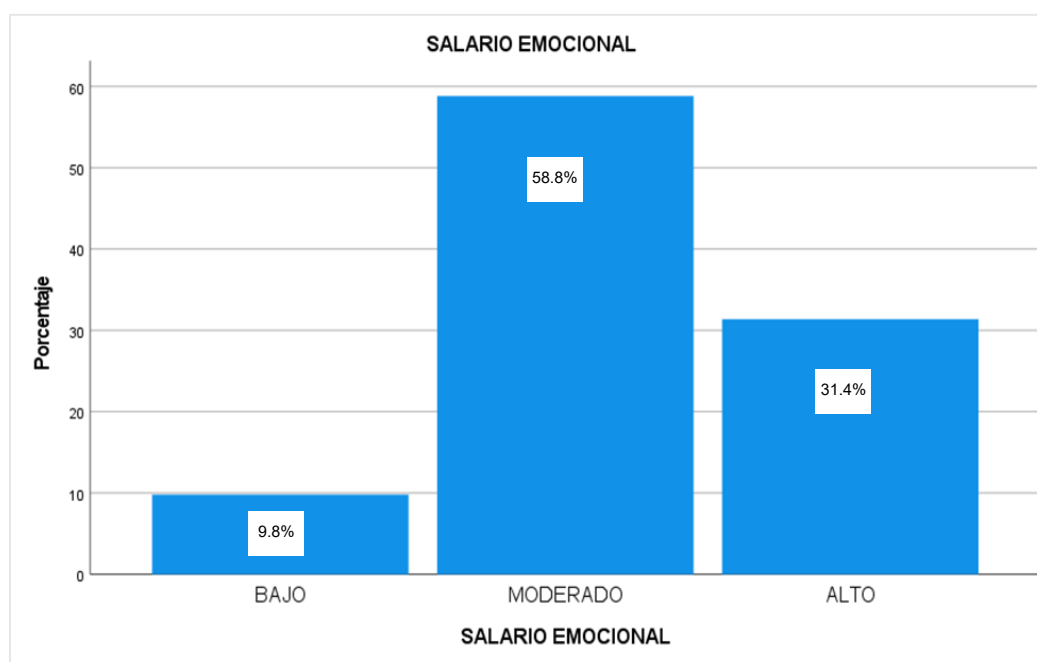
Interpretación de b = ,818

Nota. Por cada punto que aumenta el Salario Emocional, la Satisfacción laboral aumenta en ,818 puntos.

Tabla 9*Baremo de Salario emocional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	46 - 58	10	9,8	9,8	9,8
	59 - 71	60	58,8	58,8	68,6
	72 - 83	32	31,4	31,4	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (SPSS-27)

FIGURA 1*Baremo de Salario Emocional*

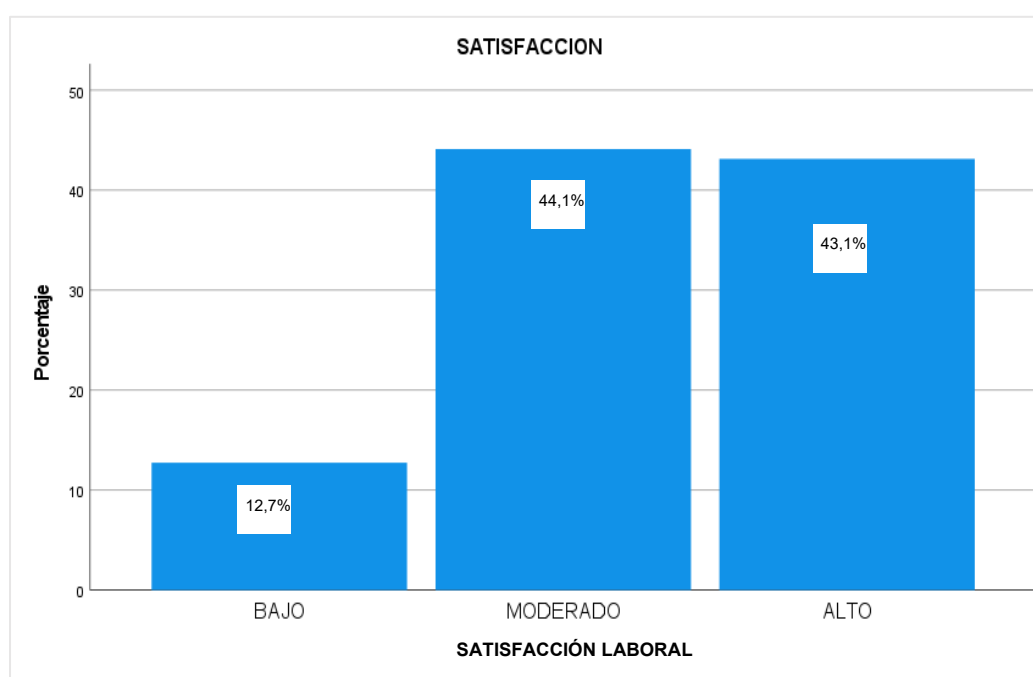
Fuente: Elaboración propia (SPSS-27)

Nota. El 31.4% de los trabajadores encuestados indicaron que el salario emocional es alto, el 58,8% consideraron que es moderado, mientras que el 9,8% consideró que es bajo.

Tabla 10*Baremo De Satisfacción Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	39 - 51	13	12,7	12,7	12,7
	52 - 64	45	44,1	44,1	56,9
	65 - 77	44	43,1	43,1	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (SPSS-27)

FIGURA 2*Baremo Satisfacción laboral*

Fuente: Elaboración propia (SPSS-27)

Nota. El 43,1% de los trabajadores encuestados indicaron que la satisfacción laboral es alta, el 44,1% consideraron que es moderada, mientras que el 12,7% consideró que es baja.

Tabla 11

Coeficiente de alfa de cronbach de salario emocional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	17

Fuente: Elaboración propia, SPSS-27

Nota. En caso del salario emocional se realizó un análisis respecto a los 17 ítems del instrumento y se obtuvo como resultado un coeficiente de 0,886, lo cual se considera aceptable.

Tabla 12

Coeficiente de alfa de Cronbach de Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,854	15

Fuente: Elaboración propia, SPSS-27

Nota. En caso de la satisfacción laboral se realizó un análisis respecto a los 15 ítems del instrumento y se obtuvo como resultado un coeficiente de 0,854 el cual se considera aceptable.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Hipótesis general

Existe relación entre el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.

basándonos en los resultados obtenidos en esta investigación se determinó que existe relación entre las variables de estudio las cuales son salario emocional y satisfacción laboral, ya que cuentan con un coeficiente de correlación de Pearson de ,834 y un nivel de error de 0,01. Por lo que, a mayor salario emocional, mayor satisfacción laboral y viceversa. Asimismo, esta relación se corrobora en el análisis descriptivos en el que se detalla que de los 102 trabajadores encuestados el 31,4% indicaron que el salario emocional de la empresa de ingeniería es alto, debido a los beneficios no económicos como flexibilidad, comunicación horizontal, convenios corporativos, oportunidades de formación, crecimiento profesional, EPS cubierta al 100% para trabajadores, conyugue e hijos, Programas de soporte emocional, consultorio nutricional, masajes en oficina, actividades deportivas durante todo el año, eventos culturales y festivos. Mientras que respecto a la satisfacción laboral el 43,1% de encuestados señalaron que es alta, lo cual se refleja en la actitud que tienen los trabajadores al realizar su trabajo y en la percepción de agrado que tienen sobre su centro laboral debido a las condiciones físicas que este les brinda, el salario económico competitivo al mercado laboral, modalidad de trabajo, flexibilidad horaria, apoyo recibido en el trabajo, cultura de reconocimiento y relacionamiento con compañeros sean pares o líderes. Se concluye que, si el salario emocional que brinda la empresa como parte de sus beneficios es alto, la satisfacción laboral de los ingenieros y personal administrativo también lo será. Respecto a las dimensiones formuladas, se determinó que: Existe relación entre ambiente y satisfacción laboral, entre desarrollo profesional y satisfacción laboral; y entre flexibilidad y satisfacción laboral, siendo

aceptadas las hipótesis alternativas y rechazándose las hipótesis nulas, donde la significancia de los 3 casos es menor al nivel de error.

Asimismo, los resultados de la presente tesis coinciden con otros autores, tales como Anaya y Astuhuamán (2020) quienes trabajaron con una muestra de 377 trabajadores millennials de cuatro de los bancos grandes del Perú, en el que encontraron una relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral obteniendo un Rho Spearman de 0,727 con un nivel de error de 0,01. Ellos indican que el motivo de esta relación existente es que las empresas de estudio tienen una dinámica en la que se resalta la cooperación entre colegas y líderes, al igual que las relaciones interpersonales lo que permite que haya una mayor satisfacción laboral en sus miembros. Por su parte, Cárdenas (2020) quien trabajó con una muestra de 46 trabajadores de la UNA, identifica también una relación entre las variables, la cual es positiva alta ya que el coeficiente de Pearson obtenido fue de 0,835 con un nivel de error de 0,01 respectivamente, a su vez indica que estos resultados son producto de que en la empresa existe un grado de autonomía para el desarrollo del trabajo, reconocimiento en las labores realizadas, aceptación y comunicación entre pares. Finalmente, Del Carpio (2022), quien trabajó con una muestra de 200 empleados de empresas privadas de Lima Metropolitana, y también encontró una relación entre, la cual es positiva ya que el Rho Spearman es de 0,847 con un nivel de error de 0,01 entre las variables, indicando que los resultados de esta relación existen porque las empresas brindan beneficios de que les permite conciliar su vida laboral y personal a través de diversas acciones y la autonomía que se les brinda. Es así como teniendo en cuenta a estos estudios que comparten los mismos resultados de la conexión entre las variables se concluye que las dimensiones de salario emocional planteadas en esta tesis (ambiente, desarrollo profesional y flexibilidad) son esenciales para generar satisfacción en los trabajadores, sin embargo se debe considerar que existen más factores de salario emocional que deben tomarse en cuenta y

adoptarse como parte de la cultura o política empresarial para mantener o crear un entorno laboral grato que genere bienestar, motivación y satisfacción al momento de trabajar, ya que saber que pertenecen a una organización donde sus necesidades personales y profesionales son tomadas en cuenta, al igual que el sentimiento de valoración repercute en su satisfacción laboral, la misma que se evidencia al hacer sus tareas laborales.

Hipótesis específica 1

Existe correspondencia entre el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.

El resultado del análisis de regresión determinó que un R^2 de 0,695, indicando así que el salario emocional corresponde significativamente en un 69,5% sobre la satisfacción laboral, lo cual se considera una correspondencia alta, por lo que la satisfacción laboral de los trabajadores estará presente mientras los beneficios que brinda la empresa como parte de su salario emocional sigan existiendo o aumente, y respondan a las necesidades profesionales o personales existentes.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el ambiente y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.

Respecto a esta dimensión, los resultados permitieron aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula, ya que la correlación del Pearson obtenida fue de 0,725 con un nivel de error de 0,01. Los resultados de la conexión existente entre el ambiente y satisfacción laboral coinciden con los resultados de la tesis de Salguero (2023), quien en su estudio aplicado también evidenció el vínculo existente, concluyendo así que mientras los trabajadores cuentan con un ambiente óptimo, que no solo abarca temas de relacionamientos con otros, sino entornos físicos su satisfacción laboral aumentará, ya que contar con una infraestructura segura, estacionamientos,

comedor, mobiliario, servicios básicos de higiene, ventilación e iluminación apropiadas, entre otros, favorecerá a su bienestar integral, comodidad y percepción que tenga sobre su centro laboral.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el desarrollo profesional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.

En cuanto a esta dimensión, los resultados permitieron aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula, ya que la correlación del Pearson obtenida fue de 0,780 con un nivel de error de 0,01. Los resultados evidenciaron una relación entre desarrollo profesional y satisfacción laboral, el cual tiene similitud con los estudios como el de Allecca (2019), quien aplicó su investigación y demostró también la existencia de una relación, es así que se concluye que mientras exista o se generen espacios u opciones de formación y crecimiento profesional la satisfacción laboral de los trabajadores aumentará, ya que recibir capacitaciones que refuercen y potencien sus conocimientos, al igual que tener la posibilidad de desarrollar una trayectoria profesional permite generar en ellos un sentido de pertenencia ya que sienten que son valorados como profesionales.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la flexibilidad y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.

En cuanto a esta dimensión, los resultados permitieron aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula, ya que la correlación del Pearson obtenida fue de 0,562 con un nivel de error de 0,01. Estos resultados confirman la relación entre flexibilidad y satisfacción laboral y coinciden también con los hallado en la tesis de Yeung (2024), en el que mediante su investigación evidenció la existencia de una relación, es así que tomando como referencia ello se concluye que mientras la flexibilidad como parte del salario emocional se encuentre presente, la satisfacción

laboral de los trabajadores incrementará, esto debido a que trabajar en un lugar que tenga como parte de su cultura y política la flexibilidad que permita coordinar los horarios de trabajo, elegir la modalidad de trabajo (presencial o teletrabajo), acceder a permisos por temas personales importantes u otras opciones favorece a crear o mantener un equilibrio en la vida personal y profesional de los trabajadores, al igual que motivarlos, fidelizarlos y como empresa resulte más atractiva en el mercado laboral.

VI. CONCLUSIONES

- Existe relación entre el Salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024, con un coeficiente de correlación del Pearson de 0,834 y un nivel de error de 0,01.
- Existe correspondencia entre el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024, ya que el R^2 obtenido fue de 0,695.
- Existe relación entre el ambiente y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024, con un coeficiente de correlación del Pearson de 0,725 y un nivel de error de 0,01.
- Existe relación entre el desarrollo profesional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024, con un coeficiente de correlación del Pearson de 0,780 y un nivel de error de 0,01.
- Existe relación entre el flexibilidad y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024, con un coeficiente de correlación del Pearson de 0,562 y un nivel de error de 0,01.

VII. RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos encontrados en esta investigación se recomienda:

- Utilizar el presente estudio como apoyo para mantener o implementar el salario emocional en las empresas del sector de consultoría en ingeniería y reconocer su importancia para generar satisfacción laboral. Asimismo, respecto a la empresa de estudio se recomienda potenciar su difusión a través de la creación de un programa de beneficios o un canal (web o plataforma interna) que permita visibilizar los beneficios estandarizados que se ofrece como parte de la oferta de valor que la empresa brinda, esta medida garantizará que el 100% de trabajadores tengan un acceso fácil a la información.
- Tomar de referencia esta investigación para medir y conocer la correspondencia que tiene el salario emocional en la satisfacción laboral dentro de las empresas del sector y otros sectores ya que pueden tener características diferentes. A nivel de la empresa de estudio se recomienda conocer mejor las características de los trabajadores para que los beneficios que se actualizan constantemente como convenios, capacitaciones, etc. contesten a las necesidades y expectativas para que el salario emocional siga influyendo en la satisfacción laboral.
- Considerar a la dimensión de ambiente (físico) como un elemento importante del salario emocional debido a que los trabajadores lo valoran, tanto el cuidado como la implementación de esta dimensión es parte de los beneficios que las empresas del sector deben considerar para complementar o lograr la satisfacción laboral en sus trabajadores. De igual forma nivel de empresa se recomienda evaluar la posibilidad de expandir los espacios de la oficina a otros pisos y aumentar el número de

estacionamientos debido al crecimiento de la empresa en personal, potenciar el uso de su plataforma para reservar las estaciones de trabajo propiciar un mejor orden sobre el uso de espacios, al igual que hacer una mayor difusión sobre el cuidado y reporte de fallas a tiempo de las herramientas de trabajo como laptops y equipos compartidos en oficina (salas, impresoras y otros).

- Poner énfasis en la dimensión de desarrollo profesional (reconocimiento, capacitaciones, línea de carrera, etc.) ya que las empresas del sector deben verlo como beneficios clave para la retención del talento humano. Asimismo, se recomienda a la empresa de estudio visibilizar mejor los programas de reconocimiento, InterAct (herramienta de feedback de medio año y fin de año) y evaluación 360, ello permitirá que los líderes y supervisores tengan mayor cercanía y conocimiento sobre logros.
- Las empresas del sector y otros sectores evaluar la opción de implementar la flexibilidad según sus necesidades y modelo de trabajo ya que los resultados indican que es un aspecto valorado. Asimismo, se recomienda en la empresa de estudio estandarizar los criterios aplicables sobre la flexibilidad (permisos, recuperación de horas, modalidad de trabajo) dentro de las áreas para así establecer límites, expectativas y evitar confusiones o desigualdad entre los trabajadores.

VIII. REFERENCIAS

- Allcca, J. (2019). *Desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura* [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional UAP. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/11403>
- Anaya, F., y Astuhuamán, J. (2020). *El salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores millennials de las empresas del sector bancario en Lima Metropolitana en el 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/654493>
- Arbe, C. (2021). *La cultura organizacional y su impacto en el compromiso laboral en tiempos de pandemia de los colaboradores de la división empresas en Rímac Seguros* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio institucional Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/20233>
- Arévalo, J., Bardales, M., y García, J. (2020). *Teorías conceptuales de satisfacción laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional UPeU. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4039>
- Ávila, F. (2021). *El salario emocional y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos del área administrativa de EMAPAL EP* [Tesis de maestría, Universidad de Azuay]. Repositorio institucional UA. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10714>
- Avilés, Y. (2024). Salario emocional: más allá de la compensación tradicional. *Región Científica*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.58763/rc2024191>

- Ayquipa, M., y Yáñez, P. (2023). *Salario emocional en colaboradores del área de negocios de una cooperativa de ahorro y crédito (COOPAC) de Lima y Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio institucional Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/7840>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Briones, M. (2022). *La percepción del clima y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Rollos de Papel S.A.C. 2021* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio institucional Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/10460>
- Bumeran Perú. (13 de marzo del 2024). *Enamorados del trabajo*. <https://bit.ly/3vb7F7l>
- Cárdenas, Y. (2020). *El salario emocional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la Oficina de Ejecución de Inversiones-UNAP, 2019*. [Examen de suficiencia de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15093>
- Castillo, K. (2021). *Salario emocional y motivación laboral en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio institucional Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/5462>
- Cayturo, M. y Rujel, E. (2020). *Factores que permiten identificar el uso de la teoría “X” o “Y” de McGregor en la empresa Oechsle que opera en el Centro Comercial Real Plaza*

- Centro Cívico en el periodo 2020* [Trabajo de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional UTP. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/3922>
- Chagua Ramirez, Y. (2019). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Estación Experimental Agraria "Santa Ana" de Junín - 2018* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio institucional UPCI. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/25>
- Charra, N., Closa, S., Garay, C., Godoy, D., y Núñez, G. (2024). *Salario emocional y satisfacción laboral desde un enfoque de los colaboradores millennials pertenecientes al sector IT de Córdoba* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Córdoba]. Repositorio institucional UNC. <http://hdl.handle.net/11086/552811>
- Corvera, K. (2019). *Salario emocional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario Oficina Principal Cajabamba* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional UPN. <https://hdl.handle.net/11537/23096>
- Del Carpio, K. (2022). *Salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89675>
- Espinoza, A., y Toscano, J. (25 junio del 2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Revista universitaria de Administración: Novarúa*, 12(20), 72-89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- EY. (04 de diciembre del 2023). *Work reimagined survey*. https://www.ey.com/es_pe/insights/workforce/reimaginando-trabajo-en-latinoamerica

- Flores, R., y Bravo, M. (2024). Salario emocional y satisfacción laboral en la Empresa Eléctrica Unidad de Negocios. *593, Digital Publisher CEIT*, 9(4), 650-663.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2024.4.2557>
- Freire Rivera, P. (2024). *Salario emocional y la satisfacción laboral en trabajadores de una unidad educativa de Sangolquí diciembre 2022 – marzo 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio digital UCE.
<https://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/34438>
- Gallup (2024), *Informe State of the Global Workplace*.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Guiñez, N., Jeldes, F., Ganga, F., y Mansilla, K. (2021). *Satisfacción e insatisfacción en los docentes con cargos administrativos de instituciones de educación superior: Un estudio exploratorio en tiempos de COVID-19*. *Interciencia*, 46(7-8), 324-331.
<https://www.redalyc.org/journal/339/33968402006/33968402006.pdf>
- Gutiérrez, J., y Rivera, G. (2023). *Salario emocional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa SEF PERÚ HOLDING S.A.C, Piura-2023* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/131143>
- Hidalgo, J., Ramos, A., y Vega, K. (2024). *Clima y satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio institucional Continental.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/15285>
- Ibáñez Gonzáles, I. (2019). *La retribución emocional: una tendencia clave en la compensación del empleado* [Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid]. Repositorio

documentario UVA. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/40288/TFG-817.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Madero Gómez, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 1(29), 21-53. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Martínez, J. (2022). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Colaromo SRL, Ate, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio académico USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/10165>

Matta, M. y Pérez, F. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud: Una revisión sistemática* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58081>

Mayta, R., y Paucar, C. (2022). *Salario emocional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio institucional Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/16011>

Mediomundo, N. (2023). Salario emocional como estrategia gerencial para la satisfacción laboral del talento humano en las organizaciones. *Gestión I+D*, 8(2), 161–189. http://saber.ucv.pe/ojs/index.php/rev_GID/article/view/26632

Micalay, T. (2021). *La satisfacción laboral en docentes universitarios. Un estudio de caso de docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada de Lima* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/19659>

- Müller, J. (2020). *Análisis de la relación del modelo de recompensa total (salario, beneficios sociales y recompensas psicológicas) con la satisfacción, desempeño y el compromiso del trabajador* [Trabajo de maestría, Universidad de Granada]. Repositorio Institucional de la Universidad de Granada. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/67219>
- Olortiga, R. (2024). *Salario emocional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Plantaciones del Sol SAC Motupe, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional UNT. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/21024>
- Pedraza Melo, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Revista Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pérez Alzate, L. (2021). *Relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los empleados de la organización manufacturera Juguetes Caninos S.A, en Soacha, Cundinamarca* [Tesis de pregrado, Universidad Antonio Nariño]. Repositorio institucional UAN. <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/5151>
- Quintero, Y. (2023). Salario emocional como estrategia dirigida a la satisfacción laboral en el sector salud. *CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 20(1), 04-23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9255262>
- Real, Y. (2023). *Salario emocional en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121885>

- Rodríguez, B., y Roque, D. (2022). El salario emocional y la satisfacción laboral. *Impulso, Revista De Administración*, 2(3), 23–35. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.2i3.12>
- Rodríguez, L. (2021). *Salario emocional y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa de transportes de mercancías peligrosas en tiempos de pandemia* [Tesis de maestría, Universidad de Trujillo]. Repositorio institucional UNT. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72925>
- Roldan, E. (2023). *Salario emocional de los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. ICA-2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional UNJFSC. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7567>
- Rubina, S. (2024). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en colaboradores del área tecnológica de información en la entidad encargada de la identificación, Lima 2022* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USIL. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/14081>
- Ruíz, M. (2023). *El salario emocional, una estrategia que impacta la calidad de vida de los colaboradores de Lyown Holding S.A.S. en pro del ambiente laboral* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio digital UEC. <https://doi.org/10.57998/bdigital/handle.001.347>
- Salguero, P. (2023). *Gestión de la infraestructura y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Tumbes* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio institucional UNT. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64136>

- Salvador, J., Torrens, M., Vega V. y Noroña, D. (2021) Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Revista Retos*, 11(21), 41-53. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Tocas, L. (2023). Satisfacción laboral en el contexto peruano. *Apuntes De Ciencia y Sociedad*, 12(1), 62-83. <https://orcid.org/0009-0004-3982-1487>
- Valderrama, Y. (2022). *Salario emocional y satisfacción laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97856>
- Vallejo, C. (2022). *El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral: un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados, Quito* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional UASB. <http://hdl.handle.net/10644/8608>
- Yeung, W. (2024). *Acuerdos de trabajo flexibles y satisfacción laboral en la industria financiera de Hong Kong: un análisis de la era posterior a la COVID-19* [Tesis para de maestría, Universidad de San Miguel]. Repositorio institucional Campus universitario europeo. <http://online.campusuniversitarioeuropeo.com/wp-content/uploads/2024/01/CUE-PhD-HRM-Tesis-YEUNG-Wai-Kin-v1.01.pdf>

IX. ANEXOS

ANEXO A

Cuadro de matriz de consistencia

Título: salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	X: Salario emocional	1. Ambiente 2. Desarrollo profesional 3. Flexibilidad	TIPO Básica ENFOQUE Cuantitativo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS			DISEÑO No Experimental. Transversal NIVEL Correlacional POBLACIÓN 395 trabajadores de una consultora de ingeniería en San Isidro, Lima. MUESTRA Se trabajará con una muestra de 102 personas, TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTOS Cuestionario
¿De qué manera se relaciona el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024?	Determinar la relación entre el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.	Existe relación entre el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.			
¿Cuál es la correspondencia entre el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024?	Determinar la correspondencia entre el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.	Existe correspondencia entre el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.			
¿De qué manera se relaciona el ambiente y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024?	Determinar la relación entre el ambiente y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.	Existe relación entre el ambiente y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.	Y: Satisfacción laboral	1. Factores intrínsecos 2. Factores extrínsecos	
¿De qué manera se relaciona el desarrollo profesional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024?	Determinar la relación entre el desarrollo profesional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.	Existe relación entre el desarrollo profesional y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.			
¿De qué manera se relaciona la flexibilidad y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024?	Determinar la relación entre la flexibilidad y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.	Existe relación entre la flexibilidad y satisfacción laboral en trabajadores de una consultora de ingeniería, distrito de San Isidro, Lima 2024.			

Fuente: Elaboración propia

ANEXO B

Instrumento 1: cuestionario de salario emocional

Estimado/a participante a continuación, se presentan una serie de preguntas referentes al entorno laboral.

Le agradecemos pueda responder con sinceridad marcando la alternativa que mejor exprese su punto de vista, por favor elija una opción por cada pregunta considerando la siguiente escala:

1- Nunca / 2- Casi nunca / 3 - A veces / 4 - Casi siempre / 5 - Siempre

Sexo:

Edad:

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal?					
2	¿Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo?					
3	Cuando alguien tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), ¿Los supervisores o líderes se solidarizan y ayudan?					
4	¿Te sientes alegre de ser parte de esta empresa?					
5	¿Cuándo despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros?					
6	¿La empresa te brindan capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal?					
7	¿Existen posibilidades de ascenso por méritos?					
8	¿Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores?					

9	¿Te reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial?					
10	¿Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la empresa?					
11	¿Si presentaras tu renuncia crees que te pedirían que te quedes?					
12	¿Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal?					
13	¿Desarrollan actividades deportivas o de recreación con todo el personal?					
14	¿Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo?					
15	¿Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo?					
16	¿Tienes espacios para compartir un café o una broma con tus compañeros de trabajo?					
17	¿Te brindan alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar?					

Fuente: Escala de Salario Emocional diseñada y validada por Salvador et al (2021)

ANEXO C

Instrumento 2: Cuestionario de Satisfacción Laboral

Estimado/a participante a continuación, se presentan una serie de preguntas referentes al entorno laboral.

Le agradecemos pueda responder con sinceridad marcando la alternativa que mejor exprese su punto de vista, por favor elija una opción por cada pregunta considerando la siguiente escala:

1- Nunca / 2- Casi nunca / 3 - A veces / 4 - Casi siempre / 5 - Siempre

Sexo:

Edad:

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Te sientes con la libertad de elegir tu propio método de trabajo?					
2	¿Te sientes reconocido cuando realizas un buen trabajo en la institución?					
3	¿Asumes con responsabilidad tus funciones que se te ha asignado?					
4	¿Sientes que te dan la posibilidad de utilizar tus capacidades?					
5	¿Te ponen contento las oportunidades de línea de carrera en la institución?					
6	¿Las sugerencias que realizas son tomadas en cuenta por la institución?					
7	¿La variedad de tareas que realizas en tu trabajo te ponen satisfecho?					

8	¿La organización te brinda condiciones físicas adecuadas para que realices tus actividades?					
9	¿La relación con tus compañeros de trabajo es la más apropiada?					
10	¿Tu superior inmediato reconoce tus logros obtenidos en la institución?					
11	¿Estás satisfecho con el salario que recibes?					
12	¿Existe buena relación entre los jefes y los subalternos?					
13	¿Tus compañeros de trabajo se sienten contentos con la gestión de la institución?					
14	¿El horario de trabajo se acomoda a sus necesidades y requerimientos?					
15	¿La gestión de la institución te hace sentir estabilidad laboral?					

Fuente: Escala de Satisfacción laboral, creada y validada por Pedraza (2020)

ANEXO D

Análisis de fiabilidad de instrumentos: Salario emocional

Alfa de cronbach- Salario emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	17

Procesamiento de datos - Salario emocional

	N	%
Válido	10	100,0
Casos Excluido ^a	0	00,0
Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadística de escala – salario emocional

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
66,8000	79,733	8,92935	17

Estadísticas de total de elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA1	62,9000	74,100	,543	,881
PREGUNTA2	62,6000	76,489	,190	,891
PREGUNTA3	62,6000	75,600	,339	,885
PREGUNTA4	62,5000	72,944	,549	,880
PREGUNTA5	62,8000	76,400	,148	,894
PREGUNTA6	63,6000	74,044	,373	,885
PREGUNTA7	63,4000	80,933	-,134	,899
PREGUNTA8	62,4000	73,600	,662	,879
PREGUNTA9	63,0000	62,222	,906	,862
PREGUNTA10	63,5000	67,389	,524	,882
PREGUNTA11	63,4000	69,600	,571	,878
PREGUNTA12	62,9000	68,100	,649	,875
PREGUNTA13	63,1000	64,544	,743	,870
PREGUNTA14	62,1000	75,656	,458	,883
PREGUNTA15	62,6000	70,711	,811	,873
PREGUNTA16	62,7000	64,900	,864	,865
PREGUNTA17	62,7000	62,011	,864	,864

ANEXO E

Análisis de fiabilidad de instrumentos: satisfacción laboral

Alfa de cronbach- satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	15

Procesamiento de datos- satisfacción laboral.

	N	%
Válido	10	100,0
Casos Excluido ^a	0	00,0
Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadística de escala - satisfacción laboral

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
58,2000	42,178	6,49444	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA1	54,6000	33,156	,727	,829
PREGUNTA2	54,5000	32,056	,858	,819
PREGUNTA3	53,6000	39,822	,321	,852
PREGUNTA4	54,2000	38,178	,432	,847
PREGUNTA5	54,2000	33,289	,873	,821
PREGUNTA6	54,4000	35,156	,684	,833
PREGUNTA7	54,5000	39,611	,384	,850
PREGUNTA8	53,6000	38,711	,498	,846
PREGUNTA9	53,9000	41,211	,118	,859
PREGUNTA10	54,2000	36,400	,519	,843
PREGUNTA11	54,9000	41,656	-,031	,878
PREGUNTA12	54,2000	35,956	,723	,833
PREGUNTA13	54,8000	33,067	,736	,828
PREGUNTA14	55,0000	40,000	,156	,863
PREGUNTA15	54,2000	38,622	,375	,850