

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“SALARIO EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA SIMA PERÚ S.A 2022”**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciado en
Administración**

**AUTORES: LLAMOCCA CALLAÑAUPA, JACKELIN DENIS
TERRONES BARBOZA, LEYLA YASBELL**

ASESOR: DR. VÍCTOR HUGO DURAN HERRERA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Ciencias Sociales y Desarrollo
Humano, Gestión Administrativa**

**Callao, 2023
PERÚ**



Victor Duran

*Jackelin Denis
Leyla Yasbell*



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



ACTA N° 30 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS, DE FECHA 12 DE DICIEMBRE DEL 2023, PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 45 ACTA N° 30 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

A los 12 días del mes diciembre del año 2023, siendo las 15:15 H. horas, se reunió, en el Aula FCA2A01 (2do Piso) de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el **JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Decano N.º 168-2023-D-FCA-UNAC y 312-2023-D-FCA-UNAC.

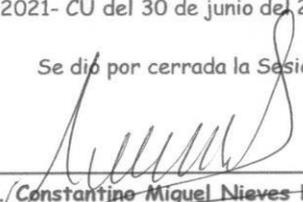
Por otro lado, en calidad de Secretario, el docente Dr. Rufino Alejos Ipanaque, informo su inasistencia a la sustentación por motivos personales, siendo remplazado por el Jurado Suplente, Dr. Madison Huarcaya Godoy, por lo que el Jurado de Sustentación de Tesis, queda conformado por los siguientes docentes ordinarios de la Universidad Nacional del Callao:

Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto	: Presidente
Dr. Madison Huarcaya Godoy	: Secretario
Mg. Karina Julieta Giraldo Rios	: Vocal
Dr. Victor Hugo Duran Herrera	: Asesor

Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de los Bachilleres **LLAMOCCA CALLAÑAUPA JACKELIN DENIS Y TERRONES BARBOZA LEYLA YASBELL**, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: "**SALARIO EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SIMA PERÚ S.A 2022**", cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por APROBADO por UNANIMIDAD con la escala de calificación cualitativa BUENO y calificación cuantitativa (15), la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 27 del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021- CU del 30 de junio del 2021.

Se dió por cerrada la Sesión a las 16:00 H. horas del día 12 de diciembre del 2023.


Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto
Presidente


Dr. Madison Huarcaya Godoy
Secretario


Mg. Karina Julieta Giraldo Rios
Vocal



INFORME N° 001-2024-CMNB-FCA-UNAC

A : Bach. Llamocca Callañaupa Jackelin Denis
Bach. Terrones Barboza Leyla Yasbell

ASUNTO : Informe del Presidente del Jurado de Sustentación

REFERENCIA : Anexo N° 05 (Ficha de Observaciones para Sustentación de Tesis sin Ciclo de Tesis
Correo electrónico de fecha 08/01/2024 (indicando levantamiento de observaciones por parte de las bachilleres)

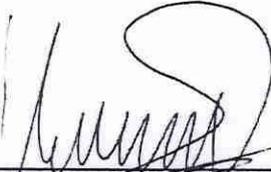
FECHA : Bellavista, 09 de enero del 2024.

Mediante el presente me dirijo a ustedes, en atención a los documentos de la referencia, para informarle lo siguiente:

1. Visto, el Anexo N° 05 (**FICHA DE OBSERVACIONES PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS**) de la tesis titulada: "**SALARIO EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SIMA PERÚ S.A 2022**", sustentado por las bachilleres **LLAMOCCA CALLAÑAUPA JACKELIN DENIS Y TERRONES BARBOZA LEYLA YASBELL**, sustentación realizada el 12 de diciembre del 2023 a las 15:15 p.m. en el Aula FCA2A01 (2do Piso) de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, según obra en el Libro N° 01, Folio N° 45, Acta N° 30.
2. En tal sentido, se informa que habiendo levantado las observaciones realizadas en dicha sustentación, **se da la conformidad** correspondiente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarles los sentimientos de mi especial estima y consideración.

Atentamente,



Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto
Presidente del Jurado de Sustentación

Document Information

Analyzed document	TESIS BACHILLERES LLAMOCCA Y TERRONES (1)-1-63.pdf (D179814225)
Submitted	11/24/2023 9:47:00 PM
Submitted by	
Submitter email	fca.investigacion@unac.edu.pe
Similarity	19%
Analysis address	iinvesfca.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / Cachi_Cerna_Judith_Tesis_Doctoral[1]_FINAL REVISADO DRA.docx Document Cachi_Cerna_Judith_Tesis_Doctoral[1]_FINAL REVISADO DRA.docx (D172311261) Submitted by: ojcachic@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	 2
SA	3235_SOTELO_ROSA_LAMAS_GERALDINE_TT1.docx Document 3235_SOTELO_ROSA_LAMAS_GERALDINE_TT1.docx (D118294375)	 7
SA	M1.369_20222_Hito 5. Culminar el TFM_20372523.txt Document M1.369_20222_Hito 5. Culminar el TFM_20372523.txt (D171572079)	 6
SA	M1.369_20222_Hito 3. Revisión de la literatura y trabajo de campo_19985340.txt Document M1.369_20222_Hito 3. Revisión de la literatura y trabajo de campo_19985340.txt (D167649631)	 5
SA	LAMAS_SOTELO_TESIS.docx Document LAMAS_SOTELO_TESIS.docx (D147550303)	 3
SA	1581257790_ARCE-BENAVIDES FINAL.docx Document 1581257790_ARCE-BENAVIDES FINAL.docx (D63648580)	 1
SA	Tesis Salario Emocional Fredy Avila.pdf Document Tesis Salario Emocional Fredy Avila.pdf (D94359049)	 9
SA	Version 4.docx Document Version 4.docx (D146064232)	 3
W	URL: https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/68245/TFM001721.pdf?sequence=1 Fetched: 6/5/2022 8:48:16 PM	 2
W	URL: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23637/Dimensiones%20de%20S... Fetched: 1/10/2023 2:04:57 AM	 4
W	URL: https://www.bbc.com/mundo/noticias-55983345 Fetched: 2/15/2021 1:05:33 PM	 5
SA	Universidad Nacional del Callao / 5.Tesis Final-Priscila_Anto_USA2.pdf Document 5.Tesis Final-Priscila_Anto_USA2.pdf (D146319309) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com	 6

SA	TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL, 2020 - ERICK FRANKLIN CRUZADO RAMIREZ.docx Document TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL, 2020 - ERICK FRANKLIN CRUZADO RAMIREZ.docx (D113411396)	 5
SA	Universidad Nacional del Callao / USA1 - Lazaro Chumpitaz Claudia.pdf Document USA1 - Lazaro Chumpitaz Claudia.pdf (D154516265) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.orkund.com	 1
SA	TT2-9740-T-Jurupe Chileno Luis Alberto.docx Document TT2-9740-T-Jurupe Chileno Luis Alberto.docx (D119388970)	 12
W	URL: https://consultae.es/el-salario-emocional-en-las-empresas/ Fetched: 3/17/2020 3:50:03 PM	 1
W	URL: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16011/Mayta_Paucar-Salario-emoc... Fetched: 10/6/2022 7:54:24 PM	 1

Entire Document

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN "SALARIO EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN

LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE

LA EMPRESA SIMA PERÚ S.A 2022" Tesis para optar el

título profesional de Licenciado en Administración

AUTORES:

LLAMOCCA CALLAÑAUPA, JACKELIN DENIS TERRONES BARBOZA, LEYLA YASBELL ASESOR: DR. VÍCTOR HUGO DURAN

HERRERA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Ciencias Sociales y Desarrollo Humano, Gestión Administrativa Callao, 2023 PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

iv

INFORMACIÓN BÁSICA Facultad: Ciencias Administrativas Unidad de Investigación: Pregrado Título: Salario Emocional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa SIMA S.A. Autor: Bach.

Leyla Yasbell Terrones Barboza Código ORCID: 0000-0003-1853-7781 D.N.I: 75490498 Bach.

Jackelin Denis Llamocca Callañaupa

Código ORCID: 0000-0002-8878-6559 D.N.I: 75284267 Asesor: Dr. Duran Herrera Víctor Hugo Código ORCID: 0000-0002-5720-8844 D.N.I: 15580451 Lugar de ejecución: Empresa Servicios Industriales de la Marina (SIMA) Unidad de Análisis:

Trabajadores de la oficina de Recursos Humanos - Administración Tipo de Investigación:

Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño de investigación: No experimental, descriptivo correlacional Tema OCDE: 5.02.04 Negocios, Administración

v DEDICATORIA Dedicamos nuestra tesis a Dios, y a nuestras familias quienes han estado con nosotras en nuestros momentos más difíciles apoyándonos y motivándonos a seguir luchando para cumplir nuestras metas.

vi AGRADECIMIENTO Agradecemos a Dios, por darnos la voluntad y fuerza en todo este proceso de realización. A nuestras familias, por darnos el apoyo constante a lo largo de este camino. A nuestro asesor, el Dr. Víctor Duran, por guiarnos y orientarnos para poder direccionar nuestra tesis. Y finalmente, agradecemos a la empresa SIMA S.A, por permitirnos realizar nuestra tesis y apoyarnos con los datos necesarios para su elaboración.

vii INDICE CARÁTULA i PÁGINA DE RESPETO ii HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN iii INFORMACIÓN BÁSICA

iv

DEDICATORIA v

AGRADECIMIENTO vi ÍNDICE vii ÍNDICE DE TABLAS x ÍNDICE DE FIGURAS xii

RESUMEN xiii ABSTRACT xiv

INTRODUCCIÓN 1 I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 3 1.1. Descripción de la realidad problemática 3 1.2.

Formulación del problema 4 1.2.1.

Problema general 4 1.2.2. Problemas específicos

..... 5 1.3. Objetivos 5 1.3.1. Objetivo general 5 1.3.2. Objetivos específicos 5

1.4.

INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad:	Ciencias Administrativas
Unidad de Investigación:	Pregrado
Título:	Salario Emocional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa SIMA S.A.
Autor:	Bach. Leyla Yasbell Terrones Barboza Código ORCID: 0000-0003-1853-7781 D.N.I: 75490498 Bach. Jackelin Denis Llamocca Callañaupa Código ORCID: 0000-0002-8878-6559 D.N.I: 75284267
Asesor:	Dr. Duran Herrera Víctor Hugo Código ORCID: 0000-0002-5720-8844 D.N.I: 15580451
Lugar de ejecución:	Empresa Servicios Industriales de la Marina (SIMA)
Unidad de Análisis:	Trabajadores del área de producción
Tipo de Investigación:	Básica
Enfoque:	Cuantitativo
Diseño de investigación:	No experimental, transversal correlacional
Tema OCDE:	5.02.04 Negocios, Administración

DEDICATORIA

Dedicamos nuestra tesis a Dios, y a nuestras familias quienes han estado con nosotras en nuestros momentos más difíciles apoyándonos y motivándonos a seguir luchando para cumplir nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, por darnos la voluntad y fuerza en todo este proceso de realización.

A nuestras familias, por darnos el apoyo constante a lo largo de este camino.

A nuestro asesor, el Dr. Víctor Duran, por guiarnos y orientarnos para poder direccionar nuestra tesis.

Y finalmente, agradecemos a la empresa SIMA S.A, por permitirnos realizar nuestra tesis y apoyarnos con los datos necesarios para su elaboración.

INDICE

CARÁTULA	i
PÁGINA DE RESPETO	ii
HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN	iii
INFORMACIÓN BÁSICA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	1
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción de la realidad problemática	3
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación.....	5
1.5. Delimitantes de la investigación.....	6

1.5.1. Delimitación teórica	6
1.5.2. Delimitación temporal	6
1.5.3. Delimitación espacial	6
II. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.1.1. Antecedentes internacionales	7
2.1.2. Antecedentes nacionales	9
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. Salario emocional	12
2.2.2. Satisfacción Laboral	15
2.3. Marco conceptual	17
2.4. Definición de términos básicos	19
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	21
3.1. Hipótesis	21
3.1.1. Operacionalización de variable	21
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	24
4.1. Diseño metodológico	24
4.2. Método de investigación	24
4.3. Población y muestra	24
4.4. Lugar de estudio	25
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	25

4.5.1. Técnicas	25
4.5.2. Instrumentos.....	25
4.6. Análisis y procesamiento de datos.....	26
4.7. Aspectos éticos de investigación	26
V. RESULTADOS	27
5.1. Resultados descriptivos.....	27
5.2. Resultados inferenciales.....	40
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	45
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	45
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios	46
6.3. Responsabilidad ética	47
VII. CONCLUSIONES	48
VIII. RECOMENDACIONES	49
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS	
Anexo 1 Matriz de consistencia	54
Anexo 2 Instrumentos validados.....	56
Anexo 3 Muestra de la base de datos	61

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de fiabilidad alfa de Cronbach.....	27
Tabla 2 Resumen de procesamiento de casos.....	27
Tabla 3 La empresa brinda capacitaciones a sus trabajadores	28
Tabla 4 La empresa ofrece líneas de carrera a sus trabajadores	29
Tabla 5 La empresa reconoce el buen desempeño de mis funciones.....	30
Tabla 6 Me siento motivado por los reconocimientos que realiza la empresa	31
Tabla 7 Mi jefe me otorga facilidades para atender asuntos familiares.....	32
Tabla 8 La empresa donde laboro realiza actividades de integración entre mis los trabajadores y sus familiares	33
Tabla 9 Mi jefe escucha las sugerencias de sus trabajadores para hacer mejoras en el área	34
Tabla 10 Mi jefe tiene la misma consideración con todos sus trabajadores	35
Tabla 11 La empresa nos proporciona las herramientas necesarias para desarrollar las actividades con mayor eficiencia	36
Tabla 12 La empresa cuenta con horarios estratégicos para llegar temprano a casa	37
Tabla 13 Se siente cómodo trabajando con sus compañeros de trabajo	38
Tabla 14 Se siente estresado con las funciones y el trabajo que realiza en su área de trabajo	39
Tabla 15 Prueba de normalidad de variables	40
Tabla 16 Correlación entre salario emocional y satisfacción laboral	40

Tabla 17 Correlación entre desarrollo profesional y satisfacción laboral.....	41
Tabla 18 Correlación entre recompensa y satisfacción laboral.....	42
Tabla 19 Correlación de balance entre la vida laboral y familiar con la satisfacción laboral.....	43

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Babby boomers y los interese personales.....	15
Figura 2 Operacionalización de variables	23
Figura 3 Capacitación a trabajadores	28
Figura 4 Líneas de carrera	29
Figura 5 Buen desempeño de funciones	30
Figura 6 Motivación por reconocimientos.....	31
Figura 7 Facilidades para atender asuntos familiares	32
Figura 8 Integración entre trabajadores y sus familiares	33
Figura 9 Sugerencias de trabajadores	34
Figura 10 Consideraciones justas y equitativas	35
Figura 11 Herramientas para el desempeño	36
Figura 12 Horarios estratégicos.....	37
Figura 13 Comodidad en el trabajo.....	38
Figura 14 Estrés con las funciones en el trabajo.....	39

RESUMEN

El motivo y propósito de la presente investigación, es determinar los efectos que hay entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SIMA Perú S.A. considerando que salario emocional se refiere a todos aquellos beneficios no económicos de bienestar físico y emocional, que conllevan a satisfacer necesidades personales para una calidad de vida en el trabajo, en esa medida, se ha tomado una muestra de 80 trabajadores de la empresa servicios industriales de la marina, a quienes se aplicó un cuestionario de 12 ítems. El tipo de investigación es básica, de diseño metodológico no experimental correlacional y de corte transversal; el nivel corresponde a una investigación explicativa causal. Los procedimientos utilizados, permitieron recabar datos a través de encuestas, se tabularon en un programa de hoja de cálculo y se procesaron en el software estadístico SPSS v25. Para comprobar la veracidad de la hipótesis, se calculó la prueba del coeficiente de correlación de Pearson, que resultó $r = 0.568$ y un $\alpha = 0.000$ (margen de error admisible) nos llevó a aceptar la hipótesis del investigador H1 donde se determinó que la influencia que hay entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA Perú S.A es positiva. Se concluye que los resultados empíricos obtenidos, señalan que el desarrollo profesional, las recompensas y el balance entre la vida laboral y familiar la empresa brinda capacitaciones y ofrece líneas de carrera a sus trabajadores, se reconoce el buen desempeño de sus funciones, se sienten motivados por el reconocimiento de su trabajo y por el bienestar general, los jefes otorgan facilidades para atender asuntos familiares y realizan actividades de integración entre trabajadores son determinantes que generan satisfacción laboral positiva en trabajadores de la empresa SIMA.

Palabras clave: Salario emocional, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The reason and purpose of the present investigation is to determine the effects that exist between the emotional salary and the job satisfaction of the workers in the company SIMA Perú S.A. considering that emotional salary refers to all those non-economic benefits of physical and emotional well-being, which lead to satisfying personal needs for a quality of life at work, to that extent, a sample of 80 workers of the industrial services company has been taken of the navy, to whom a 12-item questionnaire was applied. The type of research is basic, with a non-experimental, descriptive, correlational, and cross-sectional methodological design; the level corresponds to a causal explanatory investigation. The procedures used, allowed to collect data through surveys, were tabulated in a spreadsheet program and processed in the statistical software SPSS v25. To verify the veracity of the hypothesis, the Pearson correlation coefficient test was calculated, which resulted in $r = 0.568$ and $\alpha = 0.000$ (admissible margin of error) led us to accept the hypothesis of researcher H1 where it was determined that the influence between professional development and job satisfaction in the workers of the company SIMA Perú S.A is positive. It is concluded that the empirical results obtained indicate that professional development, rewards and the balance between work and family life, the company provides training and offers career lines to its workers, the good performance of their functions is recognized, they feel motivated For the recognition of their work and for the general well-being, the bosses grant facilities to attend family matters and carry out integration activities between workers are determinants that generate positive job satisfaction in workers of the SIMA company.

Keywords: Emotional salary, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, existe mucha rotación laboral, renunciaciones, baja productividad, insatisfacción laboral, todo esto debido a que en las empresas no existe el salario emocional, ya sea por desconocimiento, bajo presupuesto o porque simplemente no le toman interés a algo que resulta muy beneficioso para retener al trabajador y para que este se sienta a gusto y sea más productivo en su área laboral. En una entrevista para el diario “El economista”, Ballesteros (2022), afirma lo siguiente sobre el salario emocional: “Es el conjunto de políticas, prestaciones, acciones que hace la organización para que los colaboradores se sientan satisfechos en su trabajo y puedan realizar mejor sus actividades. Ese conjunto de beneficios que provoca esta sensación de bienestar y de fidelidad en un grupo de colaboradores es lo que llamamos salario emocional y lo que hace es que el trabajo sea significativo”.

Es por ello que resaltamos lo importante que es el salario emocional en las organizaciones, de acuerdo a ello, la presente investigación se refiere al tema de Salario emocional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A.

Mediante este proyecto de investigación buscamos demostrar los efectos del salario emocional en la satisfacción laboral.

En el capítulo I, se realizará el planteamiento del problema general y específico, con sus propios objetivos, de igual manera se dará a conocer la justificación y limitantes. En el capítulo II, se abordó los antecedentes para poder dar pase a nuestro marco teórico, lo que respaldará toda nuestra investigación. En el capítulo III, se establecerán las hipótesis, tanto general como específicas, asimismo la definición conceptual de las variables y la matriz de operacionalización. En el capítulo IV, se establecerá el diseño metodológico, donde se detalla el tipo y diseño de la investigación en estudio, asimismo el método que se usará, la población y muestra, el lugar donde será aplicado, y finalmente se detallarán las técnicas e instrumentos que se usaron para la recolección de datos. En el

capítulo V, se establecerán los resultados, descriptivos e inferenciales, para lo cual se hizo uso del programa SPSS. En el capítulo VI, se realizará la contrastación y discusión de las hipótesis, general y específicas. Asimismo, se contrastarán con otros estudios similares. Finalmente, en la sección de anexos hemos agregado la matriz de consistencia, así como también los instrumentos que elaboramos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

¿Qué persona hoy en día se negaría a tener un balance entre su vida laboral y personal?, pues ninguna, y es que hoy en día los trabajadores no solo buscan un buen sueldo o ciertos incentivos monetarios al momento de postular a un trabajo, va más allá de eso. Pues estos buscan su bienestar y dentro de ese bienestar está el contar con un trabajo que cuente con horarios flexibles, con permisos por asuntos particulares, con ambientes tranquilos que le permitan despejarse durante su descanso, premios por su buen desempeño y aporte en su trabajo, entre otros. De esta manera se dará un ganar-ganar, ya que el empleador retendrá el talento y el trabajador se sentirá motivado y satisfecho al contar con un trabajo que le permita poder estar al pendiente de su vida personal y familiar. El artículo “Salario emocional: Una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral”, busca demostrar los beneficios que se obtendrían al implementar el salario emocional en las empresas, llegando a la conclusión, que si bien es cierto el sueldo sigue siendo prioridad para los trabajadores, estos toman como primer lugar el tener un balance entre su vida laboral y familiar. Por ende, el trabajador se vuelve más productivo, trabaja más motivado y se siente satisfecho. Es así, como Cázares (2020), menciona que el salario emocional se relaciona con “medidas que aporten tranquilidad al trabajador y la sensación de retribución por su actuación emocional en el desempeño de sus labores” (pág. 16)

Por otro lado, Gonzales (2018), nos dice que el salario emocional es “Todas aquellas retribuciones no económicas que un trabajador percibe con el fin de contribuir a que pueda satisfacer sus necesidades personales y familiares” (González, 2018) pág. 80. Las dimensiones que hemos tomado para esta variable son las siguientes: Desarrollo profesional, recompensas y balance entre la vida laboral y familiar. Actualmente, en las organizaciones el capital humano es uno de los elementos más importantes, y esto debido a que sin ellos la organización no funcionará en su totalidad, es por ello que es importante tener un personal altamente capacitado y satisfecho con las actividades, funciones,

responsabilidades que realizan en las diferentes áreas de una empresa, como también que este sienta que la empresa se preocupa por su bienestar. Esto lo tienen muy presente las organizaciones, ya que, si el personal no se encuentra satisfecho o motivado con las actividades o con el puesto de trabajo que tiene, será perjudicial, no solo para la empresa, sino también para los mismos trabajadores. Por lo tanto, la satisfacción laboral, es un elemento de gran utilidad para las organizaciones; es decir, mientras mayor sea la satisfacción de los trabajadores, mayor será el compromiso, la motivación y productividad, y esto se verá reflejado en los resultados. (Lacayo Fuentes, 2017), nos dice que la satisfacción en el trabajo estaría en función de la personalidad del individuo, de sus características sociodemográficas, del salario, de la situación objetiva en la que se encuentre”. (pág. 54).

Las dimensiones que hemos tomado son: Comportamiento del líder, condiciones de trabajo y clima laboral. SIMA PERÚ S.A (servicios industriales de la marina) es una empresa con más de 70 años, que ha venido afrontando diferentes problemas con respecto a la capacitación e inducción de personal, y a través de los años ha ido mejorando respecto a ese tema, pero últimamente las renuncias, abandono de labores y la insatisfacción que los trabajadores tienen ha sido notoria. Es así que en la empresa SIMA PERÚ S.A, se observó la molestia que tienen los colaboradores, esto debido al mal trato que reciben algunos trabajadores por parte de sus jefes, falta de reconocimiento por su labor, pocas oportunidades para hacer línea de carrera. Por tales motivos, estos trabajan desmotivados, faltan, llegan tarde, renuncian o abandonan sus labores; y esto debido a la falta de empatía por parte de los jefes, que lamentablemente buscan hostigar al trabajador o simplemente velar por su propio beneficio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG: ¿Qué efectos hay entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A.?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿De qué manera influye el desarrollo profesional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A.?

PE2: ¿Cómo repercute las recompensas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A.?

PE3: ¿De qué manera el balance entre la vida laboral y familiar desencadena en la satisfacción de los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A.?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

OG: Determinar los efectos que hay entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SIMA PERÚ S.A.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la influencia del desarrollo profesional en la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SIMA PERÚ S.A.

OE2: Establecer la repercusión de las recompensas en la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SIMA PERÚ S.A.

OE3: Determinar el desencadenante del balance entre la vida laboral y familiar en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

Con la información que se obtenga de la presente investigación se pretende apoyar el estudio realizado por Anaya y Astuhuamán (2020) en la investigación titulada “El salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores millenials de las empresas del sector bancario en Lima

Metropolitana 2019”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores millenials de las empresas del sector bancario en Lima Metropolitana en el 2019. El presente trabajo de investigación beneficiará al desarrollo de la empresa SIMA PERÚ S.A, ya que el salario emocional y la satisfacción laboral permiten mejorar el rendimiento de los trabajadores.

1.4.2. Justificación Práctica

El presente trabajo de investigación beneficiará al desarrollo de la empresa SIMA PERÚ S.A, ya que el salario emocional y la satisfacción laboral permiten mejorar el rendimiento de los trabajadores.

1.4.3. Justificación metodológica

Tipo de investigación: básica.

Diseño de investigación: no experimental - transversal, correlacional.

Método de investigación: Deductivo.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitación teórica

En la presente investigación se ha utilizado la sustentación teórica del salario emocional y la satisfacción laboral usando diferentes fuentes de información, lo cual permite explicar y analizar el problema planteado.

1.5.2. Delimitación temporal

La presente investigación se realizará durante el año 2022.

1.5.3. Delimitación espacial

El estudio se ejecutó en la empresa SIMA PERÚ S.A, ubicada en la av. Contralmirante Mora 1102, Callao - Perú, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Andrade (2017), en su tesis titulada ***“Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las gerentes de zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre 2016”***. Tuvo como problemática principal y objetivo general determinar la incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral de las gerentes de zona en la venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer periodo 2016. Se realizó la muestra a 47 gerentes de zona tanto de la Región 21 (Quito, Latacunga, Ambato), Región 22 (Quito, Ibarra, Otavalo, El Coca), Región 23 (Quito, Santo Domingo, Esmeraldas), sectores que están en la mayoría del país, ante lo cual se aplicó dos encuestas de las dos variables (salario emocional y satisfacción laboral), en las cuales se tomó en cuenta su edad, estado civil, y sexo; con el fin de saber aspectos demográficos y que puedan influir en el estudio. Los instrumentos de recolección de información fueron dos cuestionarios, uno para cada variable, con una escala de tipo Likert, las selecciones fueron: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, definitivamente estoy en desacuerdo. Los resultados que se obtuvo fue que en la variable de salario emocional, entre aspectos que se analizaron como: condiciones suficientes para que el colaborador esté a gusto, condiciones ambientales, compañerismo, condiciones de trabajo y familia, compensación psicológica y calidad de relación con el jefe, el factor que tuvo mayor participación con el 76% que están de acuerdo y un 16% que totalmente de acuerdo, dando un total del 92% es el uso de la cuponera Belcorp ante alguna emergencia familiar, contribuye a mejorar su salario emocional, tomando este aspecto importante para el bienestar emocional de las gerentes de zona, de igual manera, en la variable de satisfacción laboral se analizó en diferentes aspectos como: retribución salarial, ambiente de trabajo, y condiciones de trabajo, ante lo cual, se obtuvo diferentes factores con mayor participación, como: la comunicación es adecuada en el equipo de trabajo, el reconocimiento por parte

del jefe al alcanzar nuevos objetivos, el apoyo y colaboración que reciben por parte de su equipo de trabajo, al igual que la participación y ambiente de trabajo, lo cual contribuye a garantizar la satisfacción laboral de las gerentes de zona, de igual manera se indicó que hay correlación entre las dos variables de estudio. (Andrade Cabascango, 2017)

Barahona (2015), en su tesis ***“Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa Jaques Dalcroze”***, tuvo como problemática principal: ¿Se podrán identificar los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa Jaques Dalcroze?, asimismo su objetivo principal fue: Identificar el nivel de satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la unidad educativa Jaques Dalcroze. La de estudio fueron los colaboradores de la unidad educativa Jaques Dalcroze población, sumando un total de 52 colaboradores. Se utilizaron como instrumentos: el cuestionario que medirá la satisfacción laboral “Inventario descriptivo del trabajo” de Smith, Kendall y Hullin (1969) y el cuestionario que medirá el compromiso organizacional “cuestionario de compromiso organizacional” de Porter (1974). Se concluyó que existe una relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional, por ende, si es que hay un alto índice de satisfacción laboral también habrá un alto índice de compromiso organizacional. (Barahona Schwark, 2015)

Ávila (2021), en su tesis: ***“El Salario Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los servidores públicos del área administrativa de EMAPAL EP”***. Tuvo como objetivo determinar la influencia del Salario Emocional en la Satisfacción Laboral de los empleados de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento Ambiental del Cantón Azogues (EMAPAL EP), y de esta manera establecer que el salario emocional, o incentivos no monetarios, motivan al empleado. El universo total es de 201 empleados de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento Ambiental (EMAPAL EP), de los cuales se seleccionará para efectos prácticos de estudio al personal administrativo de la empresa, siendo un total de 80 empleados solo del área administrativa. Se utilizó como instrumento

al cuestionario de Salario Emocional de Padilla Cifuentes (2016) con formato de respuesta de escala de Likert de 5 puntos. Dicho cuestionario, consta de 29 preguntas con cinco opciones de respuesta: totalmente de acuerdo, de acuerdo, parcialmente de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. En base a los resultados presentados en el presente estudio fue posible demostrar la relación que existe entre los componentes del Salario Emocional con los componentes de Satisfacción Laboral dentro de la organización pública EMAPAL EP. (Ávila Rivera, 2021)

Bastidas y Bustamante (2018), en su tesis titulada: ***“Análisis del salario emocional y su influencia en el nivel de satisfacción de la diversidad generacional de los colaboradores de la Agencia Matriz de la Corporación Nexum Nexumcorp S.A.”***. Tuvo como objetivo determinar el grado de efectividad del salario emocional, a través del diagnóstico de clima organizacional, que permita evidenciar el nivel de satisfacción de la diversidad generacional de los colaboradores de la Corporación Nexum Nexumcorp S.A. Una de las técnicas utilizadas en esta investigación fue la encuesta, por lo que se decidió realizar dos cuestionarios para conocer la percepción de los colaboradores acerca del clima organizacional y del programa de salario emocional en la Agencia Matriz de la Corporación Nexum Nexumcorp S.A. Finalmente se concluyó que sí existe influencia del salario emocional en la satisfacción laboral, ya que se presenta como una estrategia diferente que es capaz de influir positivamente en los niveles de satisfacción de los colaboradores, cuando es adecuadamente administrado e individualizado. (Bastidas Ruíz & Bustamante Chalén, 2018)

2.1.2. Antecedentes nacionales

Anaya y Astuhuamán (2020), en su tesis titulada ***“El salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores millenials de las empresas del sector bancario en Lima Metropolitana 2019”***. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores millenials de las empresas del sector bancario en Lima Metropolitana en el 2019. Se tomó como muestra a 377 trabajadores que laboran en los cuatro bancos más

representativos del Perú (Banco de Crédito del Perú, BBVA, Scotiabank e Interbank). Se aplicó el instrumento de encuesta, dicho cuestionario consta de 48 preguntas y utiliza la escala de Likert. Los resultados demuestran una correlación causal fuerte y positiva de 0,727 entre ambas variables, determinando la existencia de la relación directa entre el salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores millennials de las empresas del sector bancario en Lima Metropolitana en el 2019, aceptando de esta forma la hipótesis alternativa planteada, es decir cuando se incrementa el salario emocional, se incrementa la satisfacción laboral de los millennials. (Anaya Berrocal & Astuhuamán Flores, 2020)

Barrón (2020), en su tesis titulada ***“El salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas Vitivinícolas de Pisco - Ica”***. Tuvo como problemática principal: ¿En qué medida los componentes del salario emocional influyen en la retención de personal de campo de las empresas vitivinícolas de Pisco - Ica?, y como objetivo general ver si existe una relación directa entre el salario emocional y la retención de personal de campo de las empresas vitivinícolas de Pisco – Ica. Se tomó una muestra de 110 trabajadores de campo de una población de 339 trabajadores de campo que trabajaron en las 4 empresas vitivinícolas que se encuentran en Pisco, el periodo de tiempo en donde se hizo la investigación fue en los meses de febrero – marzo del 2019. A la muestra se le aplicó un instrumento de recolección de datos que fue una encuesta con 61 preguntas, utilizando la escala de Likert. (31 preguntas fueron para la variable de Salario Emocional y 30 preguntas para la variable de Retención de personal). Las conclusiones a las que se llegó en la presente investigación fueron de que existe una relación directa significativa entre las variables del salario emocional y la retención de personal de campo de las empresas agrícolas vitivinícolas de Pisco – Ica. (Coef. Spearman = 0.799 y pvalor = 0.00 < 0.01), siendo esta una correlación alta entre las variables. (Barrón Paredes, 2020)

Correa (2020), en su tesis titulada ***“Estudio evaluativo de la influencia del salario emocional en el clima organizacional del programa nacional de***

becas y crédito educativo - Pronabec". Tuvo como objetivo determinar la influencia que el salario emocional tiene sobre el desempeño laboral y la identificación sobre la institución. Se tomó una muestra de 105 colaboradores, considerando a todos los servidores de la sede central y de las oficinas de PRONABEC. Se aplicó un cuestionario estructurado, con criterio de confiabilidad del coeficiente de Alpha de Cronbach en 0.893. Dicho cuestionario destinado para la recolección de información conformado por 36 ítems, y con escalas de preguntas de tipo Likert fue aplicado sobre todo el personal disponible de la oficina central de PRONABEC. Se llegó a la conclusión que las variables tienen una fuerte confiabilidad, ya que la variable salario emocional obtuvo un puntaje de 0,893, en tanto la variable salario emocional obtuvo como puntaje 0,889 (Correa Campos, 2020)

Del Carpio Ames (2022), en su tesis titulada: **"Salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana"**. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre Salario Emocional y Satisfacción Laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana. La muestra estuvo conformada por doscientos trabajadores entre 20 y 55 años de diferentes empresas del sector privado en Lima Metropolitana. Como instrumentos se aplicó la Escala de Salario Emocional de Sonia Calderón y El Cuestionario de Satisfacción S21/26 adaptada a población peruana por Domínguez, Calderón y Arroyo. Los resultados obtenidos evidenciaron que existe correlación positiva muy fuerte entre Salario Emocional y Satisfacción Laboral ($r_s = ,847$), se concluye que a mayor Salario Emocional perciba el trabajador, mayor será la Satisfacción Laboral dentro de su centro de labores. (Del Carpio Ames, 2022)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Salario emocional

(Cázares Sánchez, 2020), menciona que el salario emocional se relaciona con “medidas que aporten tranquilidad al trabajador y la sensación de retribución por su actuación emocional en el desempeño de sus labores” (pág. 16)

Por otro lado, (González, 2018), nos dice que el salario emocional es “Todas aquellas retribuciones no económicas que un trabajador percibe con el fin de contribuir a que pueda satisfacer sus necesidades personales y familiares” (pág. 80)

Características del salario emocional

Según Poelmans (2006), el salario emocional se divide en elementos intrínsecos y extrínsecos.

a) Elementos Intrínsecos. - Cuando la percepción del colaborador por el trabajo es una recompensa, por ejemplo, satisfacción por el trabajo, el reconocimiento por el trabajo, la delegación por el trabajo, etc.

b) Elementos Extrínsecos. - Cuando tiene un costo cuantificable para la organización que el colaborador percibe como un beneficio objetivo, por ejemplo, las que relacionan vida personal/laboral, los servicios complementarios, etc. (pág. 1)

Beneficios del Salario Emocional, según Poelmans (2006)

- Fideliza el talento, el cual suele residir en personas que, por motivos generacionales o de formación, valoran los beneficios intangibles.
- Refuerza la implicación en los objetivos de la organización.
- Aumenta el compromiso de los trabajadores.
- Tiene un impacto muy positivo en el orgullo de pertenencia. (pág.2)

El dinero como motivador

(Chambelán, 2017), nos muestra en dos puntos la diferencia entre el sueldo y el salario emocional:

1. Un sueldo justo permite trabajar mejor: Si no le pagas a la gente lo suficiente, no estará motivada. El mejor uso del dinero como un motivador es pagarle a la gente lo suficiente como para sacar de la mesa el tema del dinero.

➤ Los incentivos económicos no garantizan un mejor desempeño: Pink señala que diversos estudios demuestran cómo los incentivos económicos conducen a un mejor desempeño en el caso de trabajos mecánicos (en los que hay que seguir ciertas reglas para lograr los resultados esperados), pero que en los trabajos que requieren pensamiento creativo, los incentivos económicos pueden conducir a un peor desempeño ➤ El dinero no es sinónimo de satisfacción: Basado en las reseñas y encuestas de salario que recolecta Glassdoor sobre organizaciones de todo el mundo, Chamberlain identificó los factores que inciden en la satisfacción laboral. “Uno de los resultados más sorprendentes, en todos los niveles de ingresos, fue que el predictor número uno de satisfacción laboral no es el pago, sino la cultura y los valores de la organización, seguido de cerca por la calidad del liderazgo senior y las oportunidades profesionales en la compañía”

2. El pago pierde brillo con el tiempo: Chamberlain asegura que tanto el sueldo como los beneficios y las compensaciones son los principales factores que consideran los candidatos al momento de evaluar ofertas laborales. Sin embargo, estos atractivos iniciales suelen perder fuerza con el tiempo: “Mientras que el salario puede hacer que un nuevo talento entre por la puerta, nuestra investigación muestra que no es probable retenerlos si no se hacen inversiones reales en la cultura laboral”.

Dimensiones

Desarrollo profesional: El desarrollo profesional, según Chiavenato (2009), “Es la educación profesional que perfecciona a la persona para ejercer una especialidad dentro de una profesión. La educación profesional busca ampliar, desarrollar y perfeccionar a la persona para su crecimiento profesional en determinada especialidad dentro de la organización o para que se vuelva más eficiente y productiva en su puesto; sus objetivos son menos amplios que los de la formación, se ubican en el mediano plazo y buscan proporcionar conocimientos que trasciendan a los que exige el puesto actual para asumir funciones más complejas”. (pág. 322)

Recompensas: Según Chiavenato (2009), “Proporcionar incentivos compartidos que promuevan los objetivos organizacionales. Uno de los motivadores más poderosos es la recompensa por el trabajo bien hecho. La recompensa funciona como refuerzo positivo e indicador del comportamiento que la organización espera de sus participantes”. (pág. 58)

Balance entre la vida laboral y familiar: Según Bohlander et al.,(2018), para que exista un balance, la empresa debe ofrecer opciones de trabajo a distancia, los horarios de trabajo flexibles, guarderías, entre otros.

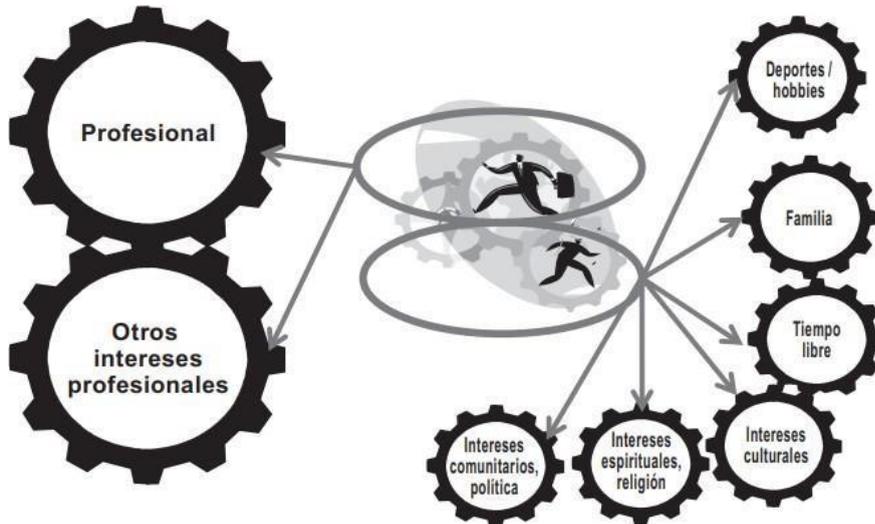
Millennials, baby boomers y otras generaciones

Como sabemos, los baby boomers, los millennials, la generación X, la generación Z y la generación alfa, son personas que nacieron en distintos años, tienen pensamientos y necesidades diferentes. Es por ello, que las empresas deben evaluar el rango de edad y de acuerdo a ello, crear reconocimientos que premien su buen desempeño, pues otorgar un diploma por ser el empleado del mes, puede ser bien recibido por los baby boomers, mas no por la generación Y o Z, que preferirían, por ejemplo, tener un día libre o recibir algún bono.

Los jóvenes dan mayor importancia a sus intereses personales que a los profesionales, a diferencia de los baby boomers que priorizan su carrera profesional. (Mitta Flores & Dávila Salinas, 2015)

Figura 1

Babby boomers y los interese personales



Nota. La figura expone el nivel de preferencia que tienen los baby boomers en su carrera profesional, a diferencia de su vida personal. Tomado de Social media y Recursos Humanos (p. 67), por M. Alles, 2012, Talleres gráficos color Efe.

2.2.2. Satisfacción Laboral

Definición

Lacayo (2017), nos dice que la satisfacción en el trabajo estaría en función de la personalidad del individuo, de sus características sociodemográficas, del salario, de la situación objetiva en la que se encuentre”. (pág. 54).

Robbins (2013), define la satisfacción laboral como, “un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos”. (pág. 79)

Aspectos que fomentan la satisfacción laboral

Las personas satisfechas realizan un mejor trabajo, por ende, son más productivos y eso es conveniente para las empresas de hoy en día. Es por ello que Armas et. al. (2017, p.21) expone los siguientes factores para lograr el bienestar y, por ende, la satisfacción de los trabajadores:

1. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados:

Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben.

Recompensar los buenos resultados y no recompensar a las personas que no tienen un buen desempeño, los objetivos deben ser claros, así como el método para medirlos.

2. Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo:

Los empleados no satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa, se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.

3. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo:

calidad de vida en el trabajo (CVT) es un concepto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, adecuadas tareas significativas, con el objetivo de convertir la empresa en un lugar atractivo y deseable.

4. Administrar el cambio:

En las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevas tendencias, traen nuevos enfoques más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.

Dimensiones

Entre las dimensiones se han considerado las siguientes:

Comportamiento del líder: Según Serrano y Portalanza (2014), influye en sus seguidores siendo el principal responsable del éxito o fracaso de ellos, que son los encargados de ayudar al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Condiciones de trabajo: Según Chiavenato (2009), “Comprenden las condiciones del ambiente en que se realiza el trabajo, si lo hace desagradable, adverso o sujeto a riesgos, o si exige del ocupante una sólida adaptación para mantener la productividad y el rendimiento en sus funciones”. (pág. 193)

Clima laboral: Según Chiavenato (2009), “Está íntimamente relacionado con la motivación de los miembros de la organización. Cuando la motivación entre los participantes es elevada, el clima organizacional tiende a ser elevado y a proporcionar relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre los participantes. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea por frustración o por barreras para la satisfacción de las necesidades individuales, el clima organizacional tiende a bajar”. (pág. 74)

Factores que fomentan negativamente la satisfacción laboral

Según Lacayo (2017) los factores que afectan negativamente a la satisfacción laboral de los trabajadores, son los siguientes:

- Bajo salario
- Mala relación con los compañeros y jefes
- Escasas posibilidades de ascenso
- Personas inseguras
- Ambiente laboral tenso
- Malas condiciones de trabajo (pág. 13)

2.3. Marco conceptual

Variable Independiente: Salario Emocional

Gonzales (2017), nos dice que el salario emocional es “Todas aquellas retribuciones no económicas que un trabajador percibe con el fin de contribuir a que pueda satisfacer sus necesidades personales y familiares” (pág. 80)

Dimensiones de Salario Emocional

Desarrollo Profesional: Chiavenato (2009), menciona que: “Es la educación profesional que perfecciona a la persona para ejercer una especialidad dentro de una profesión. La educación profesional busca ampliar, desarrollar y perfeccionar a la persona para su crecimiento profesional en determinada especialidad dentro de la organización o para que se vuelva más eficiente y productiva en su puesto; sus objetivos son menos amplios que los de la formación”. (pág. 322)

Recompensas: Chiavenato (2009), menciona que: “Proporcionar incentivos compartidos que promuevan los objetivos organizacionales. Uno de los motivadores más poderosos es la recompensa por el trabajo bien hecho. La recompensa funciona como refuerzo positivo e indicador del comportamiento que la organización espera de sus participantes”. (pág. 58)

Balance entre la vida laboral y familiar: Bohlander et al.,(2018), menciona que, para que exista un balance, la empresa debe ofrecer opciones de trabajo a distancia, los horarios de trabajo flexibles, guarderías, entre otros.

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Patilla (2016) define la satisfacción como una actitud hacia el trabajo de gran importancia pues tiene un impacto positivo en el desempeño del trabajador y la mejora del clima organizacional.

Dimensiones

Entre las dimensiones se han considerado las siguientes:

- **Comportamiento del líder:** Serrano (2014), nos dice que: “El comportamiento del líder influye en sus seguidores, siendo el principal responsable del éxito o fracaso de ellos, que son los encargados de ayudar al cumplimiento de los objetivos”.

- **Condiciones de trabajo:** Según Chiavenato (2009), “Comprenden las condiciones del ambiente en que se realiza el trabajo, si lo hace desagradable, adverso o sujeto a riesgos, o si exige del ocupante una sólida adaptación para mantener la productividad y el rendimiento en sus funciones. Evalúan el grado de adaptación de la persona al ambiente y al equipo de trabajo para facilitarle su desempeño.” (pág. 193)

- **Clima laboral:** Según Chiavenato (2009), “El término clima organizacional se refiere de manera específica a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional; es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades.” (pág. 50)

2.4. Definición de términos básicos

- **Salario emocional**

Cázares (2020), menciona que el salario emocional se relaciona con “medidas que aporten tranquilidad al trabajador y la sensación de retribución por su actuación emocional en el desempeño de sus labores” (pág. 16).

- **Desarrollo profesional**

Personas más capacitadas y con mayores conocimientos para aplicar en la organización en la que vayan.

- **Recompensas**

Compensar o retribuir el esfuerzo o buen desempeño del trabajo.

- **Balance entre vida laboral y familiar**

Utilizar estrategias para no descuidar lo laboral, ni lo familiar.

- **Satisfacción laboral**

Sentimiento de tranquilidad y felicidad del trabajador en su área de trabajo.

- **Comportamiento del líder**

Acciones y conductas que incorporan los líderes en estilos de gestión para liderar de manera efectiva a sus equipos, motivarlos y lograr sus objetivos.

- **Condiciones de trabajo**

Aspectos del trabajo con posibles consecuencias negativas para los trabajadores, estos incluyen los horarios, vacaciones, permisos, entre otros.

- **Clima laboral**

Percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

HG: Los efectos que hay entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A. es positiva.

Hipótesis específicas

HE1: La influencia que hay entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A es positiva

HE2: La repercusión que hay entre las recompensas y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A. es exitosa

HE3: El desencadenante que hay entre el balance entre la vida laboral y familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A. es exacta

3.1.1. Operacionalización de variable

Definición Conceptual: Variable independiente

El salario emocional son todas las retribuciones no económicas otorgadas al trabajador para que este se sienta más satisfecho y tranquilo en su área laboral.

Basándonos en esta definición, nos enfocamos en analizar tres dimensiones, las cuales describimos a continuación:

a. Desarrollo Profesional:

Personas con mayores habilidades, capacidades y mejores técnicas, gracias a las herramientas otorgadas por el empleador.

b. Reconocimiento:

Reconocer el esfuerzo y dedicación de una labor.

c. Balance entre la vida laboral y familiar:

Equilibrio entre el trabajo y la familia.

Definición Conceptual: Variable dependiente

La satisfacción laboral se define como el conjunto de actitudes del colaborador hacia su trabajo. Estas actitudes están relacionadas al puesto que ocupa o mantiene, es decir, quien está satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas, en cambio, quien está insatisfecho muestra actitudes negativas.

Teniendo como referencia esta definición, nos enfocamos en analizar tres dimensiones, las cuales describimos a continuación:

a. Comportamiento del líder: son las acciones y conductas que los líderes incorporan a sus estilos de gestión para liderar de manera efectiva a sus equipos, motivarlos y lograr sus objetivos.

b. Condiciones de trabajo: conjunto de factores de la relación laboral, que constituyen la prestación que el trabajador desempeña de acuerdo a sus horarios, salario, clasificación profesional, vacaciones, permisos, entre otros.

c. Clima laboral: conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo que son percibidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

Figura 2

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	MÉTODO Y TÉCNICA
Variable Independiente X: SALARIO EMOCIONAL	X1: DESARROLLO PROFESIONAL	Capacitación a los trabajadores.	1	Observación, entrevista y encuesta Cuestionario Likert 1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
		Líneas de carrera.	2	
	X2: RECONOCIMIENTO	Premiación por mi buen desempeño	3	
		Reconocimiento por el logro de los objetivos	4	
	X3: BALANCE ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Flexibilidad por parte del jefe.	5	
		Actividades de integración	6	
Variable Dependiente Y: SATISFACCION LABORAL	Y1: COMPORTAMIENTO DEL LIDER	Nivel de empatía y habilidad para escuchar a los demás.	1	Observación, entrevista y encuesta Cuestionario Likert 1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
			2	
	Y2: CONDICIONES DE TRABAJO	Herramientas necesarias en el área de trabajo.	3	
		Horarios estratégicos.	4	
	Y3: CLIMA LABORAL	Nivel de trabajo en equipo.	5	
		Nivel de estrés laboral.	6	

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

El tipo de investigación es Básica, de nivel Explicativo causal. (Supo & Cavero, 2014), nos dicen que la investigación básica “Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico”. (pág. 38). Por otro lado, es explicativo y se caracterizan por tener variables dependientes (causa – efecto). El diseño de investigación será de tipo no experimental de corte transversal, correlacional. (Hernández Sampieri, Roberto. Fernández Collado, Carlos. Baptista Lucio, 2014), menciona que la “investigación no experimental se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (pag.152)

4.2. Método de investigación

El método aplicado para el desarrollo de la presente investigación es el deductivo, nos dice (Aspasia, 2021) que es un método lógico que sigue procedimientos de investigación que permite extraer conclusiones a partir de una serie de principios y leyes.

4.3. Población y muestra

Para (López, 2004) la población define el tamaño de la muestra, asume dos criterios: 1) de los recursos disponibles y 2) de los requerimientos de análisis de la investigación; sin embargo, hay otro criterio a considerar, es la lógica que manifiesta el investigador, si se tiene una población menor a 100 individuos se debe tomar la mayor cantidad de unidades de estudio o por lo menos el 50%, para tener una muestra mínima recomendada, para el caso presente, se tiene

una población de 100 trabajadores del área de producción de la empresa SIMA Perú. El cálculo de la muestra está basado en la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la Población o Universo

z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

e = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = (1 - p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

$n = 79,51 = 80$ individuos

4.4. Lugar de estudio

El estudio se ejecutará en la empresa SIMA PERÚ S.A, ubicada en la av. Contralmirante Mora 1102, Callao - Perú, 2022

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1. Técnicas

La principal técnica que se usará en la presente investigación será la encuesta, la cual está dirigida a los 80 trabajadores del área de producción de la empresa SIMA PERÚ S.A.

4.5.2. Instrumentos

El instrumento utilizado será el cuestionario de encuesta. Se elaboraron dos instrumentos haciendo uso de la escala de Likert, donde el primer instrumento es referente a la variable "Salario Emocional" y el segundo es referente a la variable "Satisfacción Laboral".

Escala para Salario Emocional

Este instrumento consta de 6 ítems que permitirá medir el nivel de Salario Emocional que existe en los trabajadores de la empresa

Escala para Satisfacción Laboral

Este instrumento consta de 6 ítems que permitirá medir el nivel de satisfacción laboral que existe en los trabajadores de la empresa

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Para la presente investigación en cuanto al análisis y procesamiento de datos, se ha utilizado el software estadístico Microsoft Excel y el software estadístico SPSS.

4.7. Aspectos éticos de investigación

El presente trabajo de investigación hará uso de las diversas fuentes bibliográficas de manera responsable, respetando las opiniones de los investigadores que hemos tomado como referencia para la elaboración de nuestro trabajo.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Se procedió a practicar el cuestionario de encuesta para cada variable, a los 80 trabajadores del área de producción de la empresa SIMA Perú, para el cual, la fiabilidad de los datos nos permitió obtener un alfa de Cronbach = 0.875 que se considera de alta confiabilidad.

Tabla 1
Prueba de fiabilidad alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	12

Tabla 2
Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Desarrollo profesional	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%
Recompensas	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%
Balance entre la vida laboral y familiar	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%

La tabla describe que la aplicación de la encuesta no admite errores de toma de datos, lo que hace deducir que el total de respuestas son válidas.

Validez

El juicio de expertos es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación que se define como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008:29).

Para la validez de los cuestionarios de salario emocional y satisfacción laboral fueron evaluados por profesionales expertos en el tema.

Tabla 20*Cuestionario para el juicio de expertos que califican los instrumentos*

Consignatario	Valoración	Observaciones
Mag. Lic. Javier Otero Calderón	90.50%	Valido (22.02.2023)
Lic. Psic. Mavel Quispe Ubagui	81.67%	Valido (20.02.2023)
Dr. Alan Rivera Morales	91.60%	Valido (10.02.2023)

Fuente: adaptación de (Robles Garrote & Rojas, 2015)

Tablas de frecuencias

Se ejecutó la encuesta a 80 trabajadores de la empresa SIMA Perú, midiendo las variables salario emocional y satisfacción laboral.

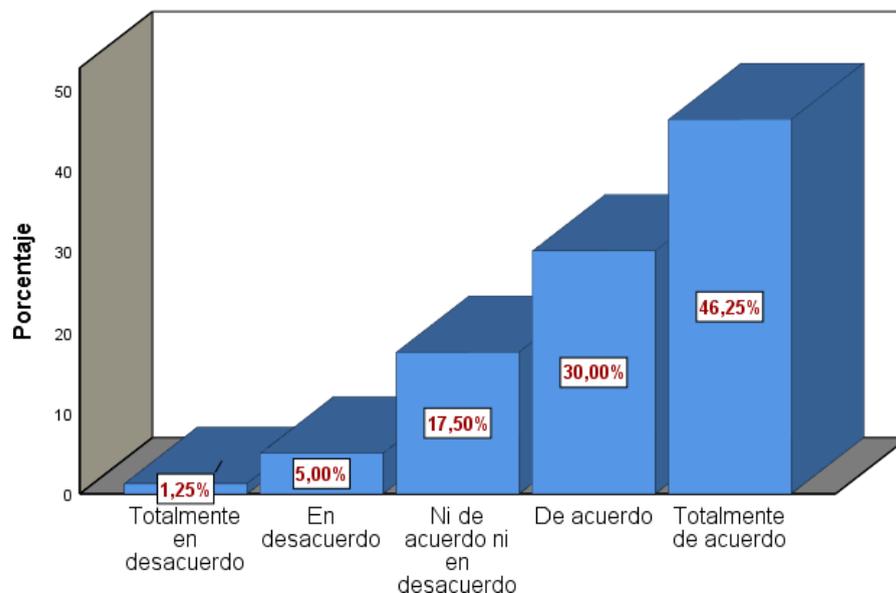
Variable Salario Emocional**Tabla 3***La empresa brinda capacitaciones a sus trabajadores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1,3	1,3	1,3
En desacuerdo	4	5,0	5,0	6,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	17,5	17,5	23,8
De acuerdo	24	30,0	30,0	53,8
Totalmente de acuerdo	37	46,3	46,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 3

Capacitación a trabajadores

La empresa brinda capacitaciones a sus trabajadores.



Análisis:

Cuando se preguntó si la empresa brinda capacitaciones a sus trabajadores las respuestas obtenidas fueron totalmente de acuerdo 46.3%, de acuerdo 30%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 17.5%, en desacuerdo 5% y totalmente en desacuerdo 1.3%, a la clara la empresa brinda capacitaciones a sus trabajadores.

Tabla 4

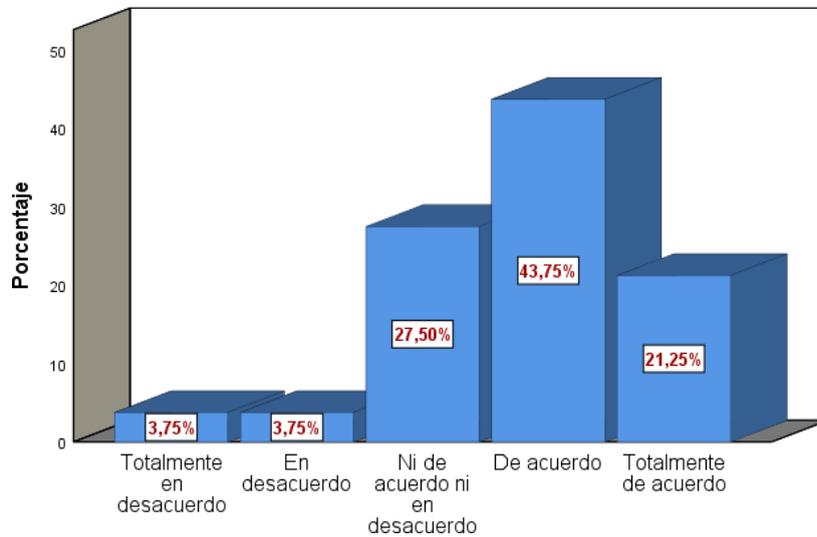
La empresa ofrece líneas de carrera a sus trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	3,8	3,8	3,8
En desacuerdo	3	3,8	3,8	7,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	27,5	27,5	35,0
De acuerdo	35	43,8	43,8	78,8
Totalmente de acuerdo	17	21,3	21,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 4

Líneas de carrera

La empresa ofrece líneas de carrera a sus trabajadores.



Análisis:

Cuando se preguntó si la empresa ofrece líneas de carrera a sus trabajadores ellos respondieron de acuerdo 43.8%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 27.5%, totalmente de acuerdo 21.3%, en desacuerdo 3.8% y totalmente en desacuerdo 3.8%, resulta evidente que la empresa ofrece líneas de carrera a sus trabajadores.

Tabla 5

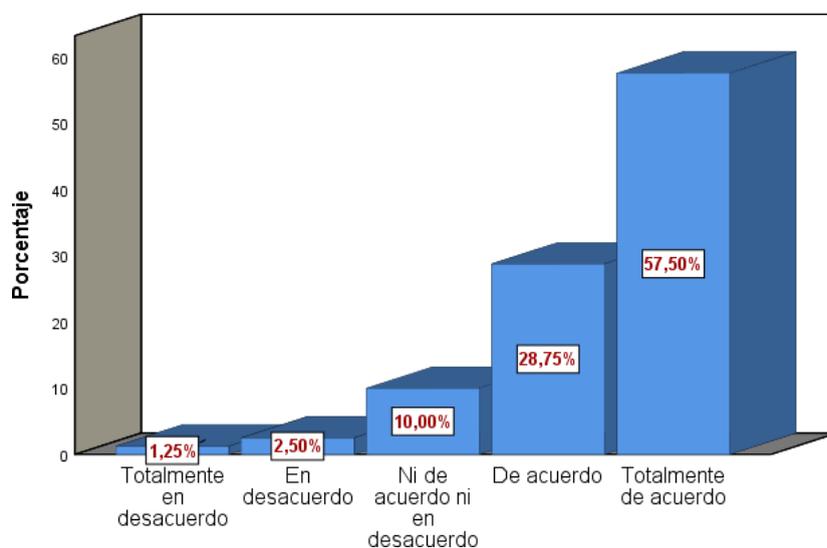
La empresa reconoce el buen desempeño de mis funciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1,3	1,3	1,3
En desacuerdo	2	2,5	2,5	3,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10,0	10,0	13,8
De acuerdo	23	28,7	28,7	42,5
Totalmente de acuerdo	46	57,5	57,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 5

Buen desempeño de funciones

La empresa reconoce el buen desempeño de mis funciones.



Análisis:

Cuando se preguntó a los trabajadores si la empresa reconoce el buen desempeño de sus funciones las respuestas obtenidas fueron totalmente de acuerdo 57.5%, de acuerdo 28.7%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 10%, en desacuerdo 2.5% y totalmente en desacuerdo 1.3%, a la clara la empresa reconoce el buen desempeño de sus funciones.

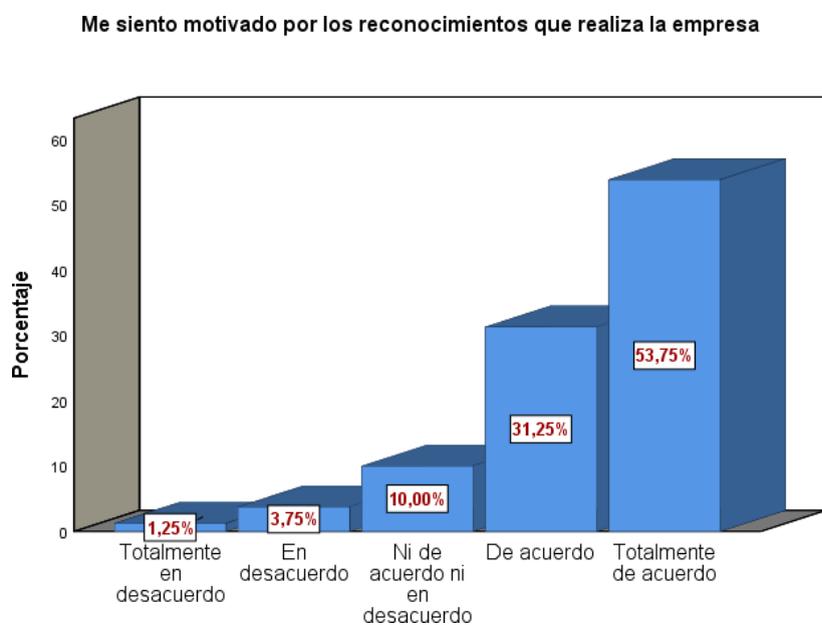
Tabla 6

Me siento motivado por los reconocimientos que realiza la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1,3	1,3	1,3
En desacuerdo	3	3,8	3,8	5,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10,0	10,0	15,0
De acuerdo	25	31,3	31,3	46,3
Totalmente de acuerdo	43	53,8	53,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 6

Motivación por reconocimientos



Análisis:

Cuando se preguntó a los trabajadores si se sienten motivados por los reconocimientos que realiza la empresa ellos respondieron totalmente de acuerdo 53.8%, de acuerdo 31.3%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 10%, en desacuerdo 3.8% y totalmente en desacuerdo 1.3%, resulta evidente que los trabajadores se sienten motivados por los reconocimientos que realiza la empresa.

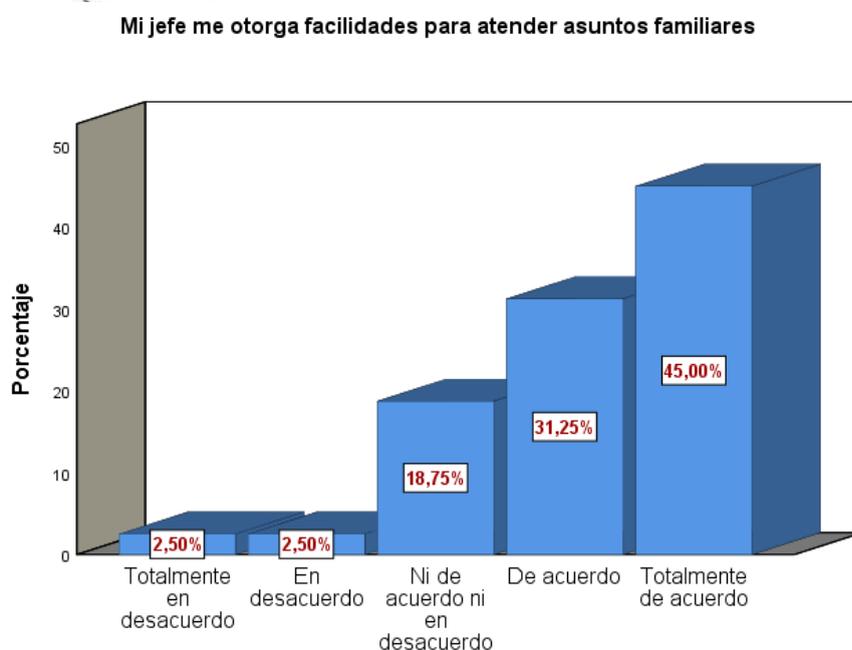
Tabla 7

Mi jefe me otorga facilidades para atender asuntos familiares

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2,5	2,5	2,5
En desacuerdo	2	2,5	2,5	5,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	18,8	18,8	23,8
De acuerdo	25	31,3	31,3	55,0
Totalmente de acuerdo	36	45,0	45,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 7

Facilidades para atender asuntos familiares



Análisis:

Cuando se preguntó a los trabajadores si el jefe les otorga facilidades para atender asuntos familiares respondieron totalmente de acuerdo 45%, de acuerdo 31,25%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 18,8%, en desacuerdo 2,5% y totalmente en desacuerdo 2,5%, a la clara el jefe les otorga facilidades para atender asuntos familiares.

Tabla 8

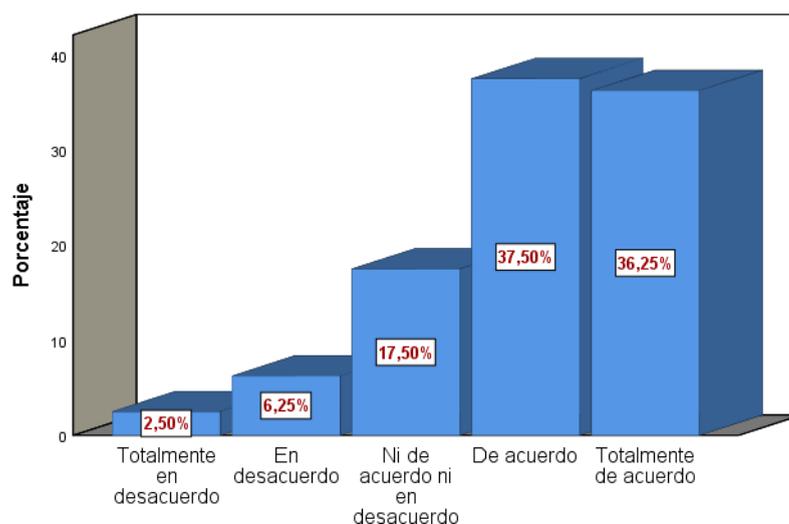
La empresa donde laboro realiza actividades de integración entre mis los trabajadores y sus familiares

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2,5	2,5	2,5
En desacuerdo	5	6,3	6,3	8,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	17,5	17,5	26,3
De acuerdo	30	37,5	37,5	63,7
Totalmente de acuerdo	29	36,3	36,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 8

Integración entre trabajadores y sus familiares

La empresa donde laboro realiza actividades de integración entre mis los trabajadores y sus familiares



Análisis

Cuando se preguntó si la empresa donde laboro realiza actividades de integración entre los trabajadores y sus familiares las respuestas obtenidas fueron de acuerdo 37.5%, totalmente de acuerdo 36.3%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 17.5%, en desacuerdo 6.3% y totalmente en desacuerdo 2.5%, resulta evidente que la empresa donde laboro realiza actividades de integración

entre los trabajadores y sus familiares.

Tabla 9

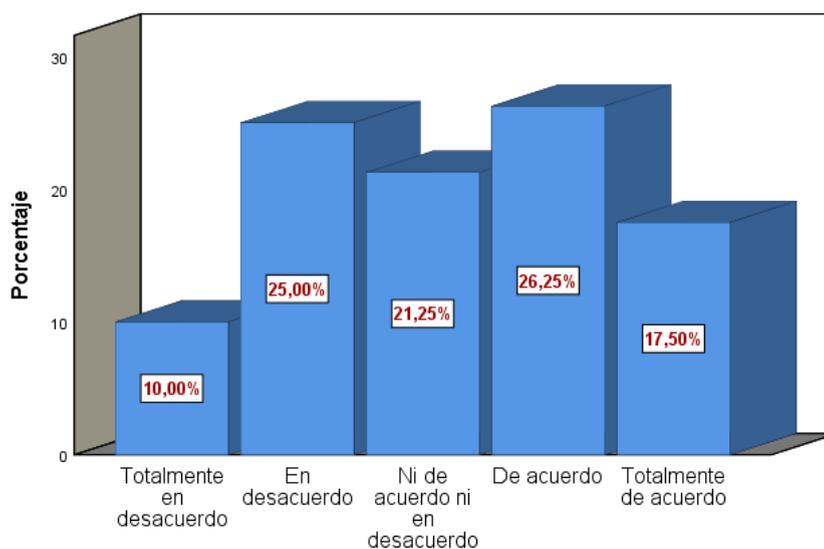
Mi jefe escucha las sugerencias de sus trabajadores para hacer mejoras en el área.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	10,0	10,0	10,0
En desacuerdo	20	25,0	25,0	35,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	21,3	21,3	56,3
De acuerdo	21	26,3	26,3	82,5
Totalmente de acuerdo	14	17,5	17,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 9

Sugerencias de trabajadores

Mi jefe escucha las sugerencias de sus trabajadores para hacer mejoras en el área.



Análisis:

Cuando se preguntó si el jefe escucha las sugerencias de sus trabajadores para hacer mejoras en el área respondieron de acuerdo 26.3%, en desacuerdo 25%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 21.3%, totalmente de acuerdo 17.5% y

totalmente en desacuerdo 10%, no resulta evidente que el jefe escuche las sugerencias de sus trabajadores para hacer mejoras en el área.

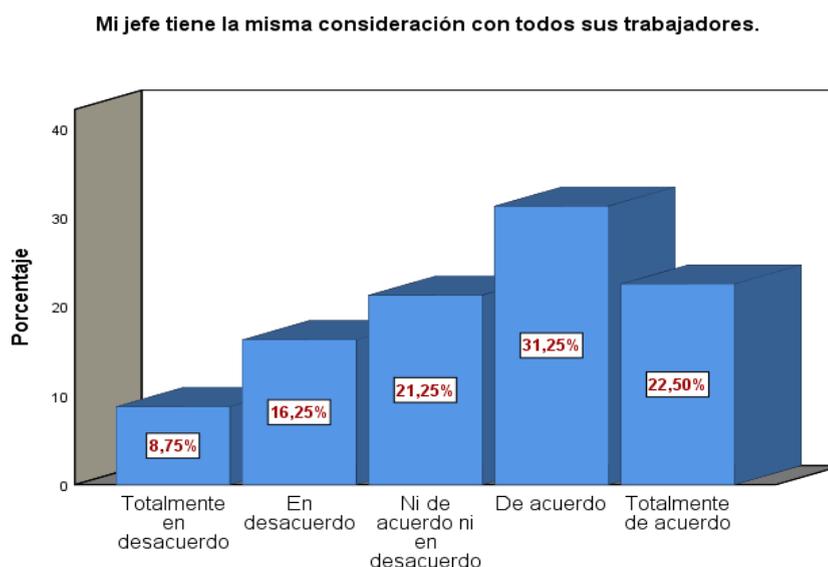
Tabla 10

Mi jefe tiene la misma consideración con todos sus trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	8,8	8,8	8,8
En desacuerdo	13	16,3	16,3	25,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	21,3	21,3	46,3
De acuerdo	25	31,3	31,3	77,5
Totalmente de acuerdo	18	22,5	22,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 10

Consideraciones justas y equitativas



Análisis:

Cuando se preguntó a los trabajadores si el jefe tiene la misma consideración con todos sus trabajadores ellos respondieron de acuerdo 31.3%, totalmente de acuerdo 22.5%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 21.3%, en desacuerdo 16.3% y totalmente en desacuerdo 8.8%, a la clara el jefe tiene la misma consideración con todos sus trabajadores.

Variable satisfacción laboral

Tabla 11

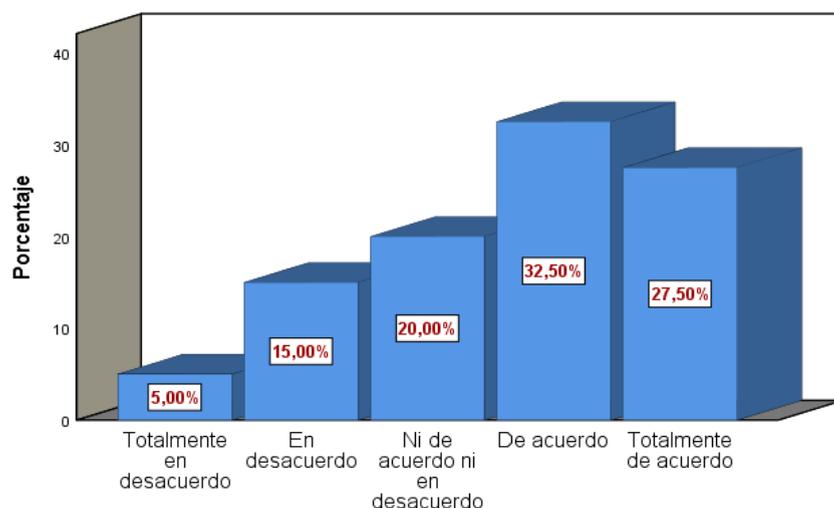
La empresa nos proporciona las herramientas necesarias para desarrollar las actividades con mayor eficiencia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	5,0	5,0	5,0
En desacuerdo	12	15,0	15,0	20,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	20,0	20,0	40,0
De acuerdo	26	32,5	32,5	72,5
Totalmente de acuerdo	22	27,5	27,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 11

Herramientas para el desempeño

La empresa nos proporciona las herramientas necesarias para desarrollar las actividades con mayor eficiencia.



Análisis:

Cuando se preguntó a los trabajadores si la empresa proporciona las herramientas necesarias para desarrollar las actividades con mayor eficiencia ellos respondieron de acuerdo 32.5%, totalmente de acuerdo 27.5%, ni de

acuerdo ni en desacuerdo 15% y totalmente en desacuerdo 5%, resulta evidente que la empresa proporciona las herramientas necesarias para desarrollar las actividades con mayor eficiencia.

Tabla 12

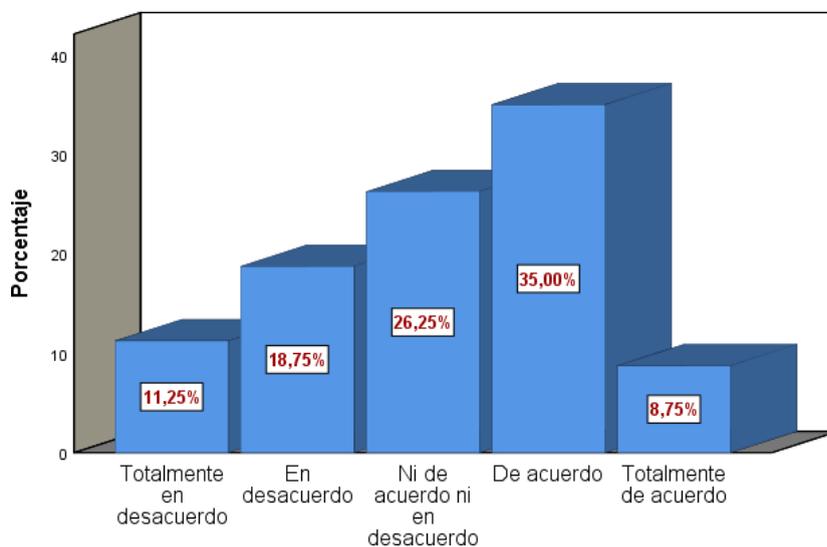
La empresa cuenta con horarios estratégicos para llegar temprano a casa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
En desacuerdo	15	18,8	18,8	30,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	26,3	26,3	56,3
De acuerdo	28	35,0	35,0	91,3
Totalmente de acuerdo	7	8,8	8,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 12

Horarios estratégicos

La empresa cuenta con horarios estratégicos para llegar temprano a casa.



Análisis:

Cuando se preguntó si la empresa cuenta con horarios estratégicos para llegar temprano a casa las respuestas obtenidas fueron de acuerdo 35%, ni de acuerdo

ni en desacuerdo 26.3%, en desacuerdo 18.8%, totalmente en desacuerdo 11.3% y totalmente de acuerdo 8.8%, no resulta evidente que la empresa cuente con horarios estratégicos para llegar temprano a casa.

Tabla 13

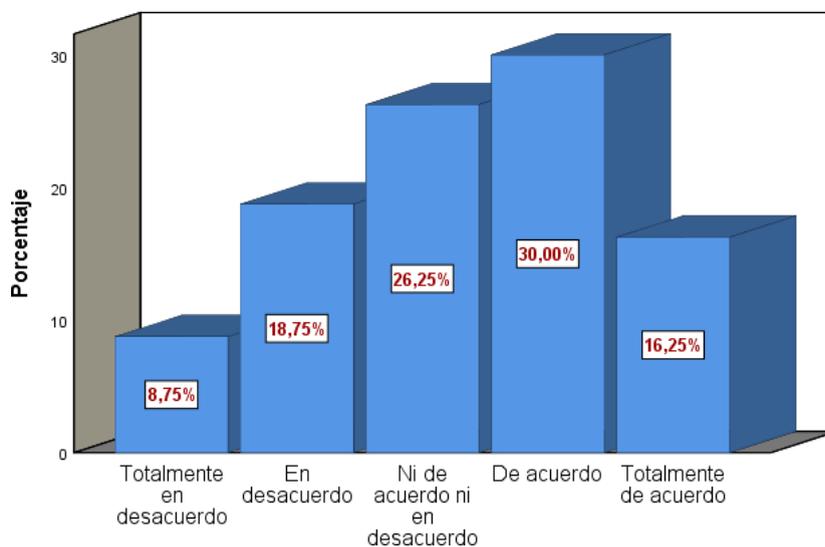
Se siente cómodo trabajando con sus compañeros de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	8,8	8,8	8,8
En desacuerdo	15	18,8	18,8	27,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	26,3	26,3	53,8
De acuerdo	24	30,0	30,0	83,8
Totalmente de acuerdo	13	16,3	16,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 13

Comodidad en el trabajo

Se siente cómodo trabajando con sus compañeros de trabajo.



Análisis:

Cuando se preguntó a los trabajadores si se sienten cómodos trabajando con sus compañeros de trabajo ellos respondieron de acuerdo 30%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 26.3%, en desacuerdo 18.8%, totalmente de acuerdo 16.3% y

totalmente en desacuerdo 8.8%, no resulta evidente que los trabajadores se sienten cómodos trabajando con sus compañeros de trabajo.

Tabla 14

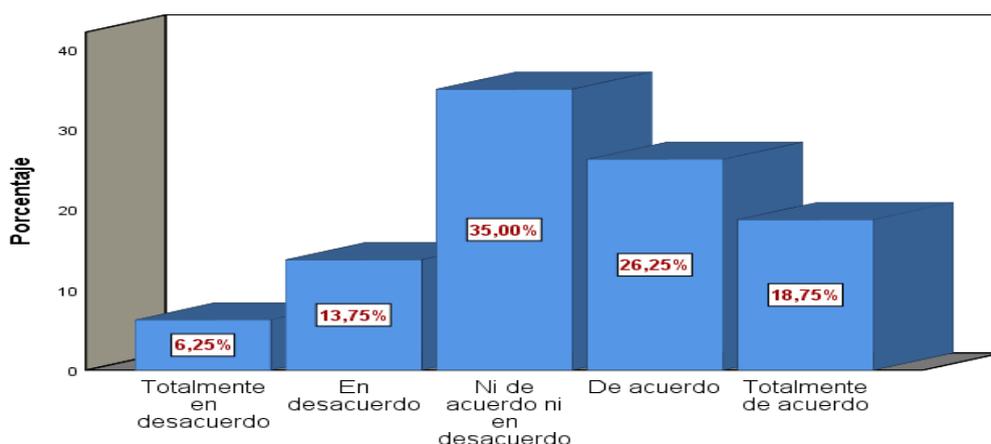
Se siente estresado con las funciones y el trabajo que realiza en su área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	6,3	6,3	6,3
En desacuerdo	11	13,8	13,8	20,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	35,0	35,0	55,0
De acuerdo	21	26,3	26,3	81,3
Totalmente de acuerdo	15	18,8	18,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 14

Estrés con las funciones en el trabajo

Se siente estresado con las funciones y el trabajo que realiza en su área de trabajo



Análisis:

Cuando se preguntó a los trabajadores si se sienten estresados con las funciones y el trabajo realizado en su área de trabajo las respuestas obtenidas fueron ni de acuerdo ni en desacuerdo 35%, de acuerdo 26.3%, totalmente de acuerdo 18.8%, en desacuerdo 13.8% y totalmente en desacuerdo 6.3%, no resulta evidente que los trabajadores se sienten estresados con las funciones y el trabajo realizado en su área de trabajo

5.2. Resultados inferenciales

Tabla 15

Prueba de normalidad de variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Salario emocional V1	,110	80	,018	,934	80	,000
Satisfacción laboral V2	,058	80	,200*	,979	80	,218

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, nos refiere que el nivel de significación de la V1 = 0.018 y de la V2 = 0.200, lo cual nos conduce a utilizar una prueba paramétrica, la prueba a calcular es *r* de Pearson.

Prueba de la hipótesis general

H0: Los efectos que hay entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A. no es positiva.

H1: Los efectos que hay entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A. es positiva.

Al 95% de confianza y $\alpha = 5\%$ de error muestral

Tabla 16

Correlación entre salario emocional y satisfacción laboral

		Salario emocional	Satisfacción laboral
Salario emocional	Correlación de Pearson	1	,568**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,568**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Resultado:

$r = 0.568$ (coeficiente de correlación de Pearson)

p -valor = 0.000 (nivel de significancia es < 0.05)

Se rechaza H_0 y se acepta H_1

Los efectos que hay entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A. es positiva.

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : La influencia que hay entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A no es positiva

H_1 : La influencia que hay entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A es positiva

Al 95% de confianza y $\alpha = 5\%$ de error muestral

Tabla 17

Correlación entre desarrollo profesional y satisfacción laboral

		Desarrollo profesional	Satisfacción laboral
Desarrollo profesional	Correlación de Pearson	1	,525**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,525**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Resultado:

$r = 0.525$ (coeficiente de correlación de Pearson)

p -valor = 0.000 (nivel de significancia es < 0.05)

Se rechaza H_0 y se acepta H_1

La influencia que hay entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A es positiva

Prueba de hipótesis específica 2

H_0 : La repercusión que hay entre las recompensas y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A. no es exitosa

H_1 : La repercusión que hay entre las recompensas y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A. es exitosa

Al 95% de confianza y $\alpha = 5\%$ de error muestral

Tabla 18

Correlación entre recompensa y satisfacción laboral

		Recompensas	Satisfacción laboral
Recompensas	Correlación de Pearson	1	,330**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	80	80
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,330**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	80	80

Resultado:

$r = 0.330$ (coeficiente de correlación de Pearson)

p -valor = 0.003 (nivel de significancia es < 0.05)

Se rechaza H_0 y se acepta H_1

La repercusión que hay entre las recompensas y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A. es exitosa.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: El desencadenante que hay entre el balance entre la vida laboral y familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A. no es exacta

H1: El desencadenante que hay entre el balance entre la vida laboral y familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A. es exacta

Al 95% de confianza y $\alpha = 5\%$ de error muestral

Tabla 19

Correlación de balance entre la vida laboral y familiar con la satisfacción laboral

		Balance entre la vida laboral y familiar	Satisfacción laboral
Balance entre la vida laboral y familiar	Correlación de Pearson	1	,529**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,529**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Resultado:

$r = 0.529$ (coeficiente de correlación de Pearson)

p -valor = 0.000 (nivel de significancia es < 0.05)

Se rechaza H0 y se acepta H1

El desencadenante que hay entre el balance entre la vida laboral y familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A. es exacta.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Para comprobar la veracidad de la hipótesis, se ha corrido la prueba del coeficiente de correlación r de Pearson, por los valores resultantes de $r = 0.568$ y $\alpha = 0.000$ (margen de error admisible) que nos llevó a aceptar la hipótesis del investigador H1, en esa medida la contrastación estableció que la influencia que hay entre el salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA Perú S.A es positiva, los resultados empíricos obtenidos, señalan que el desarrollo profesional, las recompensas y el balance entre la vida laboral y familiar son determinantes para generar satisfacción laboral positiva en trabajadores de la empresa SIMA.

La influencia que se buscó a través de la primera hipótesis específica, permitió ejecutar la contrastación con el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.525$ y $\alpha = 0.000$ (margen de error admisible) esto admitió aceptar la H1: la influencia que hay entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA Perú S.A es positiva, factor que la empresa promueve permanentemente, brinda capacitaciones a sus trabajadores y ofrece líneas de carrera a sus trabajadores, con los cuales incrementa los niveles de satisfacción.

La segunda hipótesis específica se probó con el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.330$ y $\alpha = 0.003$ (margen de error admisible), estableció aceptar H1: la repercusión que hay entre las recompensas y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A. es exitosa, lo que quiere decir que el reconocimiento que la empresa realiza por el buen desempeño de las funciones desarrolladas por los trabajadores y sentirse motivado por los reconocimientos, hicieron que la satisfacción laboral de los trabajadores se

encuentre en niveles permisibles.

La tercera hipótesis específica, nos condujo con el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.529$ y $\alpha = 0.000$ (margen de error admisible), a aceptar la H1: es decir el desencadenante que hay entre el balance entre la vida laboral y familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA PERÚ S.A. es exacta; esto porque, los directivos o jefes otorgan facilidades a los trabajadores para atender asuntos familiares, también realizan actividades de integración entre colaboradores y sus familiares, lo cual es bien acogido por los trabajadores para elevar la satisfacción laboral.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios

Habiendo encontrado los efectos positivos del salario emocional y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa SIMA Perú, el autor Andrade (2017) en su tesis sobre “incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las gerentes de zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre 2016” en cuyos resultados obtuvo que la variable de salario emocional midiendo las condiciones suficientes, las condiciones ambientales, el compañerismo, las condiciones de trabajo y familia, la compensación psicológica y la calidad de relación con el jefe, inmediato, son factores notables que contribuyeron al mejoramiento de su salario emocional y por ende generaron satisfacción laboral, lo que quiere decir que hay una coincidencia importante con respecto a la presente investigación que se analizaron la satisfacción laboral sobre el comportamiento del líder, condiciones de trabajo y el clima laboral. En el mismo sentido, Barahona (2015), en su tesis “satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa Jaques Dalcroze”, concluye que existe relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional, deduciendo si es que hay un alto índice de satisfacción laboral también habrá un alto índice de compromiso organizacional. En el caso de Ávila (2021) al desarrollar su tesis “el Salario Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los servidores públicos del área administrativa de EMAPAL EP”, buscó determinar la influencia del salario

emocional en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pública estableciéndose que el salario emocional y los incentivos no monetarios motivan al empleado, en base a los resultados obtenidos se demostró la relación. Según Bastidas et. al. (2018) en su tesis “análisis del salario emocional y su influencia en el nivel de satisfacción de la diversidad generacional de los colaboradores de la Agencia Matriz de la Corporación Nexum Nexumcorp S.A.” se determinó el grado de efectividad del salario emocional a través del diagnóstico de clima organizacional, sí hay influencia del salario emocional en la satisfacción laboral. Mientras que en Anaya y Astuhamán (2020) en su tesis “el salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores millenials de las empresas del sector bancario en Lima Metropolitana 2019”, se determinó la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral en trabajadores millenials de las empresas del sector bancario en Lima Metropolitana, la relación es directa entre el salario emocional y la satisfacción laboral. También Barron (2020) en su tesis “el salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas Vitivinícolas de Pisco - Ica” se encontró una relación directa entre el salario emocional y la retención de personal, siendo esta una correlación alta entre las variables. El trabajo de Correa (2020) titulada “estudio evaluativo de la influencia del salario emocional en el clima organizacional del programa nacional de becas y crédito educativo - Pronabec” se determinó la influencia que el salario emocional tiene sobre el desempeño laboral y la relevancia en la institución. En la investigación de Del Carpio (2022) que relacionó el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana, evidenciaron que existe correlación positiva muy fuerte; es plenamente análogo con la presente investigación, la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral queda confirmada con los trabajos comparados en esta sección.

6.3. Responsabilidad ética

En base a las normas de investigación de la universidad, declaramos que el presente trabajo es de nuestra autoría y autenticidad requerida, se ha utilizado las disposiciones sobre el modelamiento metodológico, uso del gestor bibliográfico Mendeley y guardando relación con las normas internaciones APA para la redacción y referencias; finalmente, se mantienen los niveles de similitud de acuerdo a lo estipulado por el reglamento de investigación.

VII. CONCLUSIONES

Según los resultados encontrados se concluye que los efectos que hay entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SIMA Perú es positiva, evidenciado por un coeficiente de correlación $r = 0.568$ y un p -valor = 0.000 como nivel de significancia que es < 0.05 , se rechazó H_0 y se aceptó H_1 , los elementos determinantes para una satisfacción laboral positiva se relacionan con el desarrollo profesional, las recompensas y el balance entre la vida laboral y familiar de los trabajadores que ofrece la empresa. Los trabajadores perciben de los jefes un comportamiento adecuado de líder, las condiciones de trabajo generan buen clima laboral.

Se ha determinado que la influencia que hay entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA Perú es positiva, el estadístico $r = 0.525$ de Pearson y el p -valor = 0.000 menor a 0.05 así lo confirman, el hecho se explica porque la empresa brinda capacitaciones y ofrece líneas de carrera a sus trabajadores forjando buena satisfacción laboral.

Se concluye que la repercusión que hay entre las recompensas y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA Perú es exitosa, al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.330$ y el p -valor = 0.003 como nivel de significancia es inferior a 0.05, entonces se infiere que la empresa, al reconocer el buen desempeño de sus funciones los trabajadores se sienten motivados por el reconocimiento de su trabajo por lo tanto genera bienestar y una satisfacción laboral exitosa.

Se ha llegado a la conclusión que el desencadenante que hay entre el balance entre la vida laboral y familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA Perú es exacta, se probó a través del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.529$ y un p -valor = 0.000 menor a 0.05 así lo determinan, particularmente porque los trabajadores perciben que los jefes otorgan facilidades para atender asuntos familiares y realizan actividades de integración entre trabajadores y sus familiares produciendo satisfacción laboral

VIII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los jefes y/o gerentes de la empresa SIMA PERÚ S.A., continuar con los reconocimientos al empleado del mes, las capacitaciones, flexibilidad horaria, premiación por cumplir años de labor en la organización; como también seguir perfeccionando dichas actividades e implementando nuevas estrategias, ya que se evidenció que el mejoramiento del salario emocional origina buena satisfacción laboral.

Se recomienda al área de Capacitación y Desarrollo, seguir otorgando capacitaciones a los trabajadores, para potenciar sus conocimientos. De igual manera, deberán promover capacitaciones de mayor duración y especializadas según la profesión y funciones que desempeñan los trabajadores del área de producción.

Se recomienda a los jefes y/o gerentes de la empresa SIMA PERÚ S.A. continuar con las recompensas por el buen desempeño y logro de los objetivos en cada proyecto que realizan, tales como: premiación al empleado del mes, premiación a los trabajadores por cada 5 años de haber prestado servicios a la empresa, puesto que las recompensas no monetarias logran la satisfacción laboral.

Se recomienda a los jefes y/o gerentes, continuar con las facilidades de permiso para que los trabajadores atiendan asuntos familiares, flexibilidad horaria para llegar temprano a casa, facilidad para realizar trabajo remoto, actividades de recreación para integrar a todos los trabajadores, como también seguir promoviendo las actividades familiares, logrando de esta manera un balance entre la vida laboral y familiar.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anaya Berrocal, F. F., & Astuhuamán Flores, J. silvana. (2020). *El salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores millennials de las empresas del sector bancario en Lima Metropolitana en el 2019* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654493/AnayaB_F.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Andrade Cabascango, V. S. (2017). *Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las gerentes de zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre 2016* [Universidad Tecnológico Equinoccial]. https://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17612/1/68793_1.pdf
- Armas Ortega Y., Llanos Encalda M. & Traverso Holguín P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC. <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Aspasia. (2021). *Glosario de la formación: Método (de investigación)*. Aspasia La Formación de Tu Futuro. <https://grupoaspasia.com/es/glosario/metodo-de-investigacion-deductivo/>
- Ávila Rivera, F. O. (2021). *El Salario Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los servidores públicos del área administrativa de EMAPAL EP* [Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10714/1/16261.pdf>
- Barahona Schwark, P. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa Jaques Dalcroze* [Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1560/1/Barahona%20Schwark%2c%20Paela>

Barrón Paredes, P. R. (2020). *El salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas Vitivinícolas de Pisco - Ica* [Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://docplayer.es/224887499-El-salario-emocional-y-la-retencion-de-personal-de-campo-en-las-empresas-vitivinolicas-de-pisco-ica.html>

Bastidas Ruíz, N. T., & Bustamante Chalén, C. E. (2018). *Análisis del salario emocional y su influencia en el nivel de satisfacción de la diversidad generacional de los colaboradores de la Agencia Matriz de la Corporación Nexum Nexumcorp S.A* [Universidad Católica de Santiago Guayaquil]. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/11594/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-198.pdf>

Ballesteros Valdés R. (2022). *Salario emocional, cuando el sueldo no es suficiente para retener al personal*. El economista. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Salario-emocional-cuando-el-sueldo-no-es-suficiente-para-retener-al-personal--20220106-0032.html>

Bohlander et al. (2018). *Administración de recursos humanos*. Cengage. <http://www.ebooks7-24.com/?il=4645>

Cázares Sánchez, C. (2020). *La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación análisis y prevención*. Revistas UIS. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/11075/10807>

Chambelán, A. (2017). *Lo que importa más para su fuerza laboral que el dinero*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2017/01/what-matters-more-to-your-workforce-than-money>

Chiavenato I. (2009). *Administración de recursos humanos*. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_hu manos_-_chiavenato.pdf

Correa Campos, A. L. (2020). *Estudio evaluativo de la influencia del salario emocional en el clima organizacional del programa nacional de becas y crédito educativo* - *Pronabec*.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6560/correa_cal.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Del Carpio Ames, K. M. (2022). *Salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89675/Del%20Carpio_AKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, F. (2018, December). Qué es y cómo se paga el salario emocional. *Hacer Empresa RH (@AdviceRRHH)*. <https://www.hacerempresa.uy/wp-content/uploads/2018/12/IEEM-agosto-RRHH.pdf>

Hernández Sampieri, Roberto. Fernández Collado, Carlos. Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Mc Graw Hill, Ed.; 6 ta.). JEC. www.elosopanda.com%7Cjamespoetrodriguez.com

Lacayo Fuentes, J. (2017). *Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala* [Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>

López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Scielo, Vol. 09*.

Mitta Flores, D. E., & Dávila Salinas, C. L. (2015). *Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes "Millennials" en un grupo de organizaciones* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://textos.pucp.edu.pe/pdf/4975.pdf>

Poelms, S. (2006). *El Salario Emocional*.

https://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/8299/salari_emocional_cast.pdf

Robbins S. (2013). *Comportamiento Organizacional*.

Supo, F., & Caverro, H. (2014). *Fundamentos Teóricos y Procedimentales de la Investigación Científica en Ciencias Sociales: Como Diseñar y Formular Tesis de Maestría y Doctorado*. <https://www.felipesupo.com/wp-content/uploads/2020/02/Fundamentos-de-la-Investigaci%C3%B3n-Cient%C3%ADfica.pdf>

Serrano, Portalanza (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. <http://www.elsevier.es/sumanegocios>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><u>Problema general</u></p> <p>¿Qué efectos hay entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SIMA S.A.?</p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <p>P1: ¿De qué manera influye el desarrollo profesional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SIMA S.A.?</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Determinar los efectos que hay entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SIMA S.A.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>O1: Determinar la influencia del desarrollo profesional en la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SIMA S.A.</p>	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>Hi: Los efectos que hay entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SIMA S.A. es positiva.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u></p> <p>H1: La influencia que hay entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA S.A es positiva</p>	<p>X: Salario emocional</p> <p>X1: Desarrollo profesional X2: Recompensas X3: Balance entre la vida laboral y familiar</p>	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Nivel Explicativo causal</p> <p>Diseño de investigación No experimental - transversal, correlacional</p> <p>Método de investigación Deductivo</p>

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>P2: ¿Cómo repercute las recompensas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SIMA S.A.?</p> <p>P3: ¿De qué manera el balance entre la vida laboral y familiar desencadena en la satisfacción de los trabajadores de la empresa SIMA S.A.?</p>	<p>O2: Establecer la repercusión de las recompensas en la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SIMA S.A.</p> <p>O3: Determinar el desencadenante del balance entre la vida laboral y familiar en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SIMA S.A.</p>	<p>H2: La repercusión que hay entre las recompensas y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA S.A. es exitosa</p> <p>H3: El desencadenante que hay entre el balance entre la vida laboral y familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA S.A. es exacta</p>	<p>Y: Satisfacción laboral</p> <p>Y1: Comportamiento del líder</p> <p>Y2: Condiciones de trabajo</p> <p>Y3: Clima laboral</p>	<p>Población</p> <p>Trabajadores del Área de producción 100 (muestra 80)</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario de encuesta Escala de Likert (Ordinal)</p>

Anexo 2

Instrumentos validados



**FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO



ESCALA DE LIKERT PARA SALARIO EMOCIONAL

EDAD: _____

SEXO:

F

M

Instrucciones

El cuestionario es anónimo. Responda cada una de las afirmaciones acerca de las competencias en relación a sus actividades laborales en la empresa SIMA S.A.

Coloca X en el recuadro teniendo en cuenta lo siguiente:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Nº	ITEMS	5	4	3	2	1
1	La empresa brinda capacitaciones a sus trabajadores.					
2	La empresa ofrece líneas de carrera a sus trabajadores.					
3	La empresa reconoce el buen desempeño de mis funciones.					
4	Me siento motivado por los reconocimientos que realiza la empresa					
5	Mi jefe me otorga facilidades para atender asuntos familiares					
6	La empresa donde laboro realiza actividades de integración entre mis los trabajadores y sus familiares					



ESCALA DE LIKERT PARA SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones

El cuestionario es anónimo. Responda cada una de las afirmaciones acerca de las competencias en relación a sus actividades laborales en la empresa SIMA S.A.

Coloca X en el recuadro teniendo en cuenta lo siguiente:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Nº	ITEMS	5	4	3	2	1
1	Mi jefe escucha las sugerencias de sus trabajadores para hacer mejoras en el área.					
2	Mi jefe tiene la misma consideración con todos sus trabajadores.					
3	La empresa nos proporciona las herramientas necesarias para desarrollar las actividades con mayor eficiencia.					
4	La empresa cuenta con horarios estratégicos para llegar temprano a casa.					
5	Se siente cómodo trabajando con sus compañeros de trabajo.					
6	Se siente estresado con las funciones y el trabajo que realiza en su área de trabajo					

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del instrumento
Rivera Morales, Alan F.	FCA - UNAC	Opinión de experto	Jackelin Uarnocca Calleja, Leyla Torronas Barboza
Título del Estudio: SALARIO EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA SIMA S.A 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque X el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%		REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL		
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86		91	96
		3	20	11	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90		95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																		X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (Indicadores, sub-escalas, dimensiones en cantidad y calidad)																			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-identifican																			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X		
PROMEDIO																				91.6		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su Aplicación	X
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Callao 10/02/23	09219899		951130794
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

Anexo 3

Muestra de la base de datos

	V1						V2																
	D1		D2		D3		D1		D2		D3												
Encuestados	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	TOTAL V1	TOTAL V2	D1	D2	D3	V1	D5	D6	D7	V2	
1	2	2	2	3	4	3	2	3	1	4	4	3	16	17	4	5	7	16	5	5	7	17	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	6	6	6	18	6	6	6	18	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	24	22	8	8	8	24	8	7	7	22	
4	4	3	2	3	4	4	4	4	1	5	4	4	20	22	7	5	8	20	8	6	8	22	
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	27	27	8	9	10	27	9	10	8	27	
6	3	3	3	2	4	1	3	2	2	1	3	3	16	14	6	5	5	16	5	3	6	14	
7	3	3	3	3	5	2	4	2	3	4	5	2	19	20	6	6	7	19	6	7	7	20	
8	4	4	4	3	5	4	5	5	3	3	5	2	24	23	8	7	9	24	10	6	7	23	
9	4	2	3	4	5	4	4	1	3	3	5	3	22	19	6	7	9	22	5	6	8	19	
10	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	4	4	19	18	6	6	7	19	6	4	8	18	
11	5	4	5	4	5	4	4	2	4	2	5	5	27	22	9	9	9	27	6	6	10	22	
12	5	4	4	3	5	3	3	2	4	2	5	3	24	19	9	7	8	24	5	6	8	19	
13	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	4	4	16	20	5	5	6	16	6	6	8	20	
14	3	1	5	5	3	2	3	3	5	1	5	4	19	21	4	10	5	19	6	6	9	21	
15	3	2	3	3	4	2	3	4	2	4	4	5	17	22	5	6	6	17	7	6	9	22	
16	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	22	23	8	7	7	22	8	8	7	23	
17	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	20	21	6	7	7	20	7	8	6	21	
18	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	24	23	8	9	7	24	9	7	7	23	
19	3	4	2	2	3	3	4	2	5	3	4	2	17	20	7	4	6	17	6	8	6	20	
20	2	2	2	3	2	4	3	1	5	3	4	2	15	18	4	5	6	15	4	8	6	18	
21	2	2	2	3	2	4	3	3	5	3	3	2	15	19	4	5	6	15	6	8	5	19	

22	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	4	5	13	18	4	5	4	13	4	5	9	18
23	1	5	5	5	3	4	3	1	4	4	4	4	23	20	6	10	7	23	4	8	8	20
24	4	5	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	21	20	9	7	5	21	6	7	7	20
25	4	4	4	3	2	2	4	2	4	1	2	4	19	17	8	7	4	19	6	5	6	17
26	3	3	3	3	4	3	1	2	4	1	2	4	19	14	6	6	7	19	3	5	6	14
27	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	4	17	13	6	6	5	17	3	3	7	13
28	1	4	3	3	4	4	1	2	3	2	4	4	19	16	5	6	8	19	3	5	8	16
29	3	1	1	1	2	1	5	1	1	1	5	3	9	16	4	2	3	9	6	2	8	16
30	4	1	1	1	2	5	4	4	4	4	4	3	14	23	5	2	7	14	8	8	7	23
31	4	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	16	24	5	4	7	16	8	8	8	24
32	3	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	22	23	7	7	8	22	8	7	8	23
33	1	5	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	20	21	6	7	7	20	8	8	5	21
34	2	4	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	17	15	6	4	7	17	5	6	4	15
35	2	3	3	3	4	3	4	4	2	4	2	2	18	18	5	6	7	18	8	6	4	18
36	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	20	22	4	8	8	20	8	5	9	22
37	3	2	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	18	19	5	8	5	18	7	5	7	19
38	1	1	4	5	3	2	2	4	2	2	5	4	16	19	2	9	5	16	6	4	9	19
39	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	3	20	19	7	7	6	20	6	6	7	19
40	1	5	4	4	2	5	3	5	5	5	5	3	21	26	6	8	7	21	8	10	8	26
41	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	17	20	5	6	6	17	6	7	7	20
42	1	4	3	2	4	1	3	3	2	3	4	5	15	20	5	5	5	15	6	5	9	20
43	3	4	4	3	4	3	4	3	2	1	3	3	21	16	7	7	7	21	7	3	6	16
44	5	3	5	5	3	5	3	3	3	2	3	3	26	17	8	10	8	26	6	5	6	17
45	5	1	5	5	1	5	3	3	3	1	3	4	22	17	6	10	6	22	6	4	7	17
46	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	5	4	15	18	7	4	4	15	5	4	9	18
47	1	1	2	2	4	1	3	3	2	3	3	4	11	18	2	4	5	11	6	5	7	18

48	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	4	16	16	4	5	7	16	4	5	7	16
49	2	1	1	1	3	1	4	2	1	1	4	5	9	17	3	2	4	9	6	2	9	17
50	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	15	20	5	4	6	15	7	5	8	20
51	1	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3	3	9	19	2	2	5	9	6	7	6	19
52	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	17	19	4	6	7	17	4	7	8	19
53	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	13	15	6	4	3	13	5	4	6	15
54	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	15	20	4	5	6	15	6	6	8	20
55	1	1	1	2	2	3	3	2	2		2	3	10	15	2	3	5	10	5	5	5	15
56	2	1	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	15	17	3	5	7	15	6	6	5	17
57	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	13	16	4	4	5	13	5	5	6	16
58	1	1	1	1	1	2	2	3	4	3	4	4	7	20	2	2	3	7	5	7	8	20
59	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	15	14	6	4	5	15	5	4	5	14
60	2	3	3	2	2	2	4	3	1	1	1	3	14	13	5	5	4	14	7	2	4	13
61	3	3	4	2	1	1	2	3	3	2	2	2	14	14	6	6	2	14	5	5	4	14
62	2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	5	11	17	3	2	6	11	5	4	8	17
63	4	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	4	16	16	6	5	5	16	5	4	7	16
64	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	5	14	18	4	4	6	14	5	5	8	18
65	1	1	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	11	13	2	6	3	11	4	4	5	13
66	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	5	13	19	4	4	5	13	5	6	8	19
67	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	1	3	12	11	6	2	4	12	4	3	4	11
68	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	14	17	4	5	5	14	5	5	7	17
69	1	1	3	2	2	2	4	3	4	2	3	4	11	20	2	5	4	11	7	6	7	20
70	2	2	2	1	1	3	3	2	1	2	1	3	11	12	4	3	4	11	5	3	4	12
71	1	1	1	3	1	2	3	3	2	3	3	5	9	19	2	4	3	9	6	5	8	19
72	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	4	16	12	6	5	5	16	4	2	6	12
73	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	14	18	4	5	5	14	5	5	8	18
74	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	5	12	15	3	5	4	12	3	4	8	15

75	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	13	15	4	4	5	13	5	4	6	15
76	3	3	2	2	2	3	4	2	3	4	4	5	15	22	6	4	5	15	6	7	9	22
77	2	2	2	1	3	1	1	3	3	2	2	3	11	14	4	3	4	11	4	5	5	14
78	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	14	14	4	6	4	14	4	4	6	14
79	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1	5	11	12	2	3	6	11	4	2	6	12
80	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	1	3	15	12	4	5	6	15	4	4	4	12