

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

**“Salario emocional y su relación con la satisfacción de los trabajadores de la I. E
Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autoras:

Avila Vega, Mary Lucero

Purizaca Naquiche, Leslie Lucía

Jurado evaluador:

Presidente : Peña Pazos, Gladys

Secretario : Lecca Reaño, Karla

Vocal : Alburquerque Trelles, María

Asesor:

Sánchez Pacheco, Luis Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0675-3348>

PIURA - PERÚ

2024

Fecha de sustentación: 2024/07/16

**ADJUNTAR EL TURNITIN - SOLO LA PAGINA DEL PORCENTAJE FIRMADA
POR EL ASESOR**

**Salario emocional y su relación con la satisfacción de los
trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paíta, 2023**

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	lareferencia.info Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Apagado

Declaración de originalidad

Yo, *Sánchez Pacheco, Luis Alberto*, docente del Programa de Estudio de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “Salario emocional y su relación con la satisfacción de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paíta, 2023”, autores *Avila Vega, Mary Lucero* y *Purizaca Naquiche, Leslie Lucía*, dejo constancia de lo siguiente:

- *El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 11%.
Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (07/08/24).*
- *He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.*
- *Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.*

Piura, 8 de junio de 2024



Luis Alberto Sánchez Pacheco

DNI N°: 02880901

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0675-3348>



.....
Avila Vega Mary Lucero

DNI N°:72851573



.....
Purizaca Naquiche Leslie Lucia

DNI N°:73895001

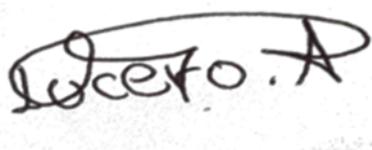
PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Salario emocional y su relación con la satisfacción de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023”

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Avila Vega, Mary Lucero



Br. Purizaca Naquiche, Leslie
Lucía

DEDICATORIA

A Dios, por guiarme en cada paso de este viaje académico, por ser fuente de fortaleza y entendimiento en este logro académico.

A mis padres por siempre motivarme en los estudios y darme la posibilidad de tener mi licenciatura. Gracias por hacer todo para que llegue hasta aquí.

A mis hermanos, Jerson y Sonia por su cariño, apoyo y motivación para seguir, los amo y son una gran parte para este momento.

Autora 1: Avila Vega Mary Lucero

A mis padres y a mi hermana quienes vienen realizando el admirable esfuerzo para ser mejor cada día. Infundiendo valores claves para mi desarrollo como persona, que me han enseñado los valores morales y espirituales para con ello servir a Dios.

Por último ¡Mamá lo logre! este es uno de las metas que quería lograr. Se que desde el cielo estas muy orgullosa de mí, te dedico este triunfo.

Autora 2: Leslie Lucia Purizaca Naquiche

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por este logro, por la vida de mis padres que son los principales promotores de mis sueños, gracias por siempre desear y anhelar lo mejor para mi vida, sin ustedes nada fuera sido posible. Y a mis hermanos que con su respaldo y cariño me impulsan a salir adelante, gracias por estar siempre cuando más lo necesito, los amo y admiro con todo mi corazón.

Gracias Cesar Chiroque, por tenerme paciencia, por valorar mi esfuerzo y sobre todo porque en medio de la distancia siempre fue mi apoyo incondicional y por siempre motivarme a no dejar que me dé por vencida, por el amor y el apoyo emocional.

Gracias a la vida por este nuevo triunfo, gracias a todas las personas que me apoyaron y creyeron en la realización de esta tesis.

Y, por último, me lo dedico a mí, porque los logros no son suerte, es esfuerzo y dedicación.

Autora 1: Avila Vega Mary Lucero

Le agradezco a Dios, a mi padre y a mi hermana quienes vienen realizando el admirable esfuerzo para ser mejor cada día. Infundiendo valores claves para mi desarrollo como persona que me han enseñado, por brindarme su incondicional apoyo y confianza en cada decisión y proyecto que he tomado.

Por último, me agradezco a mí, por lo que estoy logrando, alégrate, sólo tú sabes el esfuerzo que te ha llevado conseguirlo, hoy estás cosechando lo que sembraste. Recuerda este día con orgullo y que este logro te sirva para proyectarte hacia tu próximo objetivo.

Autora 2: Leslie Lucia Purizaca Naquiche

RESUMEN

El propósito de esta investigación es describir la relación entre el salario emocional y la satisfacción de los empleados del I. E Víctor Raúl Haya de la Torre. Para el análisis del salario emocional se consideran las dimensiones de condiciones para el trabajo a gusto, condiciones ambientales del espacio del trabajo, compañerismo y conciliación de trabajo y familia. En la satisfacción se considera los factores que inciden sobre ella, condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. El diseño aplicado fue cuantitativo y con un alcance correlacional. La población de estudio comprendió a los trabajadores del I. E Víctor Raúl Haya de la Torre y como instrumento un cuestionario de 36 ítems. El resultado encontró que existe una relación positiva significativa entre el salario emocional y la satisfacción laboral. Se concluye que el salario emocional está correlacionado positivamente con cada dimensión de la satisfacción laboral, confirmando todas las hipótesis.

Palabras clave: Salario emocional, satisfacción laboral, condiciones para el trabajo

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the relationship between the emotional salary and the satisfaction of the employees of the I. E Víctor Raúl Haya de la Torre. For the analysis of the emotional salary, the dimensions of conditions for working at ease, environmental conditions of the work space, companionship and reconciliation of work and family are considered. The factors affecting satisfaction were considered: physical and/or material conditions, work and/or remuneration benefits, administrative policies, social relations, personal development, task performance and relationship with authority. The applied design was quantitative and correlational in scope. The study population comprised the workers of the I. E Víctor Raúl Haya de la Torre and the instrument was a 36-item questionnaire. The result found that there is a significant positive relationship between emotional salary and job satisfaction. It is concluded that emotional salary is positively correlated with each dimension of job satisfaction, confirming all the hypotheses.

Key words: Emotional wage, job satisfaction, job conditions.

INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INDICE DE CONTENIDOS	ix
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE FIGURAS	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Formulación del Problema	13
1.1.1. Realidad problemática	13
1.1.2. Enunciado del problema	16
1.2. Justificación.....	16
1.3. Objetivos	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
II. MARCO DE REFERENCIA	18
2.1. Antecedentes	18
2.1.1. A nivel internacional.....	18
2.1.2. A nivel nacional.....	19
2.1.3. A nivel local	21
2.2. Marco teórico	22
2.2.1. Concepto 1	¡Error! Marcador no definido.
2.2.2. Concepto 2	¡Error! Marcador no definido.
2.2.3. Concepto 3	¡Error! Marcador no definido.
2.3. Marco conceptual.....	34
2.4. Hipótesis	35
2.5. Variables	36
III. MATERIAL Y MÉTODOS	39
3.1. Material	39
3.1.1. Población.....	39
3.1.2. Marco muestral.....	39
3.1.3. Unidad de análisis	39
3.1.4. Muestra.....	39
3.2. Métodos	40

3.2.1. Diseño de contrastación	40
3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos	40
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	42
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	43
4.1. Presentación de resultados.....	43
4.2. Discusión de resultados	51
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS	61

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	36
Tabla 2. <i>Operacionalización de variables</i>	37
Tabla 3.....	41
Tabla 4.....	41
Tabla 5	44
Tabla 6.....	45
Tabla 7.....	46
Tabla 8.....	47
Tabla 9.....	48
Tabla 10.....	50
Tabla 11.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 12.....	¡Error! Marcador no definido.

INDICE DE FIGURAS

I	Figura 1: Salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre.....	44
II	Figura 2: Nivel de Salario emocional de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre.....	45
III	Figura 3: Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre.....	46
IV	Figura 4: El nivel de relación entre la satisfacción laboral y condiciones de trabajo en la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre.....	47
V	Figura 5: Relación entre las dimensiones del salario emocional y la satisfacción de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre.	48

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

El salario emocional de los trabajadores incluye aspectos no económicos con el fin de satisfacer las necesidades personales, familiares y empresariales de los empleados, mejoraron la calidad de vida y promueven la conciliación de la vida laboral y familiar, esto claro que no basta con pagar por encima de lo que se practica en el mercado, también es necesario lograr que las personas que forman parte del equipo de la organización se sientan cómodos en el ambiente laboral, es decir, un buen salario no significa sentirse satisfecho en la satisfacción laboral.

A nivel Global, un estudio de la Universidad Antonio Nariño en el año 2019, demuestra que se brindaron beneficios a docentes de educación en el salario emocional. La institución que colaboró con la UAN fue el colegio bosque bilingüe en Colombia. En este colegio el salario emocional retribuye a todas las personas en el formulario y pensiones para su segundo hijo un 10%, para estudiantes o egresados de la UAN o de alguno de sus colegios les da un 20%, para tercer hijo en adelante es un 20%, para hijos de empleados de la UAN con un tiempo de vinculación de más de cinco años un 40%, para hijos de empleados de la UAN con un tiempo de vinculación de menos de cinco años un 30%.

Otro colegio que brindo satisfacción laboral es la institución educativa de nivel superior del Estado de México. Toda institución educativa debe tener una buena imagen ante la sociedad, debido a que tiene la responsabilidad de la formación de los profesionales, es por eso que es de suma importancia que se brinde un buen servicio y una buena calidad, especialmente al interior de la institución. Si no existe armonía y equilibrio dentro de la institución, no es posible un buen resultado. Además, la satisfacción en el trabajo y las motivaciones son dos sucesos que están relacionados, es decir, la motivación satisface las necesidades de la condición o estado del trabajador al realizar su labor. Ante querer alcanzar una meta propuesta más esfuerzo realizaran.

En satisfacción laboral, el estudio internacional de la OCDE sobre la enseñanza y el aprendizaje, TALIS 2018, indagó sobre la satisfacción laboral de los docentes en Colombia en sus colegios actuales, se demostró que los colegios estaban ofreciendo a los docentes un buen ambiente profesional y condiciones laborales adecuadas. El 91% de los profesores colombianos están satisfechos con su desempeño en la institución, disfrutan su trabajo, además de que lo recomendarían como un buen lugar para trabajar, lo cual posiciona a los colegios colombianos como buenos lugares para trabajar y evidencia la satisfacción de los docentes con sus condiciones laborales.

En Perú, encontramos que una de las instituciones que valoraron la satisfacción laboral, fueron los colegios nacionales en la zona centro norte de Lima metropolitana. Para los docentes consideran de suma importancia la satisfacción laboral ya que se relaciona con la calidad del servicio, la competitividad y productividad, además de que a más docentes satisfechos son más eficientes, laborales y operatividad que aquellas con pocos empleados satisfechos.

También en el clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana, 2018, prioriza que una persona con un alto rango de satisfacción laboral obtiene sentimientos positivos, mientras que la persona insatisfecha experimenta sentimientos negativos, por lo que la satisfacción laboral también es importante en el desarrollo de las tareas del capital humano.

Otro estudio sobre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana, 2020, demuestra que favorecieron en la satisfacción laboral, en un factor que reflejaron lo emocional de los trabajadores en la institución. Respecto a lo profesional de la educación, el descontento laboral puede afectar las condiciones profesionales y personales. En términos administrativos, esto puede verse como retrasos, ausencias, cancelaciones, etc. Finalmente, a nivel personal, pudieron ver reflejado en su autoestima, estrés y otros trastornos somáticos.

A nivel local, las instituciones educativas públicas y privadas de Paita necesitaban docentes dinámicos y colaborativos que se involucró

constantemente en el proceso de lograr un ambiente institucional adecuado en las diferentes escuelas que nos rodean. Los docentes necesitan ser verdaderos mediadores entre los estudiantes y el conocimiento, y necesitaban un clima institucional en el que se sientan seguros y apoyados en esta difícil tarea, al mismo tiempo que les permita afrontar adecuadamente las presiones que enfrentan. Esto lo convierte en un factor muy fundamental para comprender y razonar acerca de qué causa el deterioro de las relaciones interpersonales dentro de una empresa aumentando así el nivel de estrés que las personas experimentan a diario, para abordarlo y buscar formas de prevenirlo en el futuro.

Se escogió este tema por la observación de que los problemas de insatisfacción en Paita no son nuevos a los descritos, como lo advirtió en 2016 la psicóloga Carmen Landívar, quien consideró que cerca del 65% de los docentes escolares experimentan altos niveles de insatisfacción y vivir en un clima institucional desfavorable a diario (Landívar de Colonna, 2016).

Es por eso que en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre del distrito de Tamarindo, de la provincia Paita, escuela secundaria con turno matutino, presentó un total de 493 alumnos en donde 261 son mujeres y 232 son hombres. Por otro lado, hay 29 docentes y 7 administrativos, pocos de ellos son de Tamarindo, en su mayoría son de Paita y Sullana. Se ha observado una creciente insatisfacción laboral entre los docentes, evidenciada por altos índices de ausentismo, baja motivación. A pesar de contar con salarios competitivos, los docentes reportan falta de reconocimiento, falta de trabajo en equipo y escaso apoyo emocional por parte de la dirección. Esto indica que los docentes no están satisfechos ni disfrutan de su trabajo, y que su nivel de satisfacción podría estar influenciado por el salario emocional percibido, lo que se refleja en una deficiente relación entre compañeros y falta de empatía, afectando negativamente su desempeño y calidad de trabajo.

Es por ello que la finalidad de la presente investigación, es establecer la influencia en el Salario emocional y la satisfacción, desde la perspectiva propia de los docentes de la I. Víctor Raúl Haya de la Torre,

Paita, y así proponer estrategias, técnicas que favorezcan no solo la institución en su retención de los docentes sino también en su satisfacción, comodidad y alto desempeño.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023?

1.2. Justificación

- Teórica:

En la presente investigación se realizó un estudio sobre salario emocional y su relación con la satisfacción de los docentes a través de instrumentos confiables, ya que es un instrumento que ayudó a la institución a mejorar la motivación, la utilidad y el compromiso de los docentes y trabajadores, también ayudó a disminuir el absentismo laboral. Cuando nuestros trabajadores se sientan contentos en nuestra institución, hay menos posibilidad de que renuncien ya sea por un salario mayor o por decisión propia.

- Práctica:

De acuerdo a los resultados de estudio de investigación conoceremos si los resultados contribuyó en forma positiva para los docentes de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre sobre el salario emocional y la satisfacción laboral, esto nos permitirá otorgar las respectivas recomendaciones o mejoras hacia la institución, dado que tendrá un gran impacto hacia todos los trabajadores de la institución porque permitirá un equilibrio entre la vida personal y profesional de los docentes y también para el resto de trabajadores, lo que lleva a conservar al personal.

- Metodológica:

Se aplicaron técnicas, procedimiento y métodos, para la recopilación de información, haciendo uso de las herramientas creadas y establecidas, con el fin de obtener las preguntas de investigación que nos demostraron con hechos su autenticidad y efectividad para poder mejorar las complicaciones de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre hacia sus trabajadores.

- **Social:**

La presente investigación beneficiará a los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre con los resultados de nuestra investigación, tuvo como finalidad determinar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral, donde podremos identificar qué beneficios valoran más y quieren aportar hacia los trabajadores, veremos que cambios se necesitaron para mejorar las percepciones de los trabajadores de la institución.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de salario emocional de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023.
- Analizar el nivel de relación entre la satisfacción laboral y condiciones de trabajo en la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023.
- Establecer la relación entre las dimensiones del salario emocional y la satisfacción de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Campiño y Muñoz (2020), en su investigación titulada: *Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira*, para optar el Título de Licenciada en Administración. Universidad Católica de Pereira - Colombia, su objetivo general fue determinar la relación entre satisfacción laboral y estrés laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira. El diseño de investigación fue tipo descriptivo. Se concluye que: Con base en los resultados de este estudio, se puede concluir que la satisfacción laboral de los docentes de secundaria en las clases matutinas de una institución educativa tiene una tendencia a la insatisfacción parcial y alta, lo cual se demuestra en la mayoría de los parámetros de evaluación, mientras que el porcentaje es más alto. representan esta tendencia. Sin embargo, según los parámetros de comunicación y relaciones interpersonales, el nivel de satisfacción suele ser normal (promedio). Esta tesis se relaciona con la investigación planteada porque obtenemos conocimientos sobre la percepción emocional de los trabajadores hacia su trabajo y por ende hacia la propia institución.

Arce y Benavides (2019 - 2020), en su investigación titulada: *El Salario Emocional y su incidencia en el Compromiso Organizacional del Área Administrativa de una Institución de Educación Superior*, para optar el Título de Licenciada en Administración. Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil – Ecuador, su objetivo general fue; Análisis de la distribución salarial afectiva en la relación organizacional de socios administrativos regionales de instituciones de educación superior. El diseño de investigación fue tipo descriptivo - correlacional. Se concluye que: Este estudio nos permite demostrar que existe una asociación entre la retribución afectiva y el compromiso organizacional en las instituciones de educación superior, es decir, cuanto mayor es la retribución afectiva ofrecida a los colaboradores, mayor es su compromiso con la organización. Esto puede aumentar el sentido de

pertenencia de los colaboradores a la institución de educación superior, actuar como motivador, aumentar la productividad, reducir la rotación y crear un ambiente de trabajo positivo. Esta tesis se relaciona con la investigación planteada porque nos muestra instrumentos que permiten logros hacia la institución, asegurando integración y permitiendo un buen clima laboral para los docentes.

Del Carpio (2022) en su investigación titulada: *Salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana*, para optar el Título de Licenciada en Administración. Universidad Cesar Vallejo – Lima, su objetivo general es: determinar la relación entre salario emocional y satisfacción laboral entre trabajadores del sector privado en Lima metropolitana. El diseño de la investigación fue básico, no experimental: un diseño transversal. La conclusión: cuanto mayor sean los salarios emocionales que reciben los empleados, mayor será su satisfacción laboral en el lugar de trabajo. Esta tesis se relaciona con la investigación planteada porque nos habla sobre la relación entre el salario emocional y satisfacción de los trabajadores, también sus dimensiones nos muestran como al aplicarlas hay mejoramiento con su satisfacción.

2.1.2. A nivel nacional

Tasayco et al. (2021), en su investigación titulada; *Factores motivacionales y satisfacción laboral en los docentes de una Institución Educativa del Distrito de Salas Guadalupe, Ica, 2020*, para optar el Título de Licenciado en Psicología. Universidad Autónoma de Ica. Su objetivo fue: Determinar la relación entre motivadores y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas del distrito de Salas Guadalupe de Ica. El diseño de investigación es de nivel básico de tipo descriptivo, teniendo como diseño no experimental y correlacional.

Se concluye que existe una correlación significativa ($\rho = .749$; $p < .01$) las relaciones entre los factores motivacionales y las variables de satisfacción laboral, aceptando las hipótesis presentadas y estableciendo su relación, sugieren que los docentes necesitan estar motivados por su trabajo, tareas u obligaciones, lo que resulta en efectos de satisfacción laboral duraderos. Este trabajo se relaciona con

la investigación planteada analiza la satisfacción de los colaboradores, que se sientan satisfechos con su labor para que así puedan cumplir con sus tareas establecidas.

Reyes, B. (2020), la investigación realizada se titula; *El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020*, para optar el título profesional de Licenciada en Administración. Universidad Privada del Norte. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el teletrabajo y la satisfacción laboral. El diseño de la investigación fue no experimental, utilizando métodos cuantitativos, de nivel descriptivo, correlacional y transversal. La muestra estuvo compuesta por 61 trabajadores. El método de muestreo es el censo. Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta, cuya herramienta fue el cuestionario. El resultado final: los líderes escolares en Trujillo en 2020 encontraron un vínculo entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral, y las escuelas mejoraron la satisfacción del personal administrativo. Este trabajo es relevante para el estudio propuesto porque menciona que los beneficios que se brindan a los empleados son fundamentales para que sientan que tienen un buen ambiente laboral.

Roca, W. (2022), la investigación realizada se titula; *Salario emocional y desempeño laboral del personal de la institución educativa privada AvantGard Huaura 2020*, para obtener el título profesional de Licenciada en Administración. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el salario emocional y el desempeño laboral en el personal de la institución educativa privada AvantGard Huaura 2020. En lo metodológico, la investigación es de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. Se concluye que la prueba de Rho Spearman demuestra que existe una correlación entre el salario emocional y el desempeño laboral de los empleados de AvantGard Huaura 2020, institución educativa privada, con un coeficiente de 0,683 y una significancia de 0,000. Es decir, cuando aumentan los salarios afectivos, el desempeño laboral de los

colaboradores en las instituciones educativas aumenta de manera positiva. Este trabajo se relaciona con la investigación planteada ya que nos afirma que es valioso el salario emocional en los trabajadores porque dependiendo de eso, el trabajador desempeña de manera positiva.

2.1.3. A nivel local

García, G. (2019), en su investigación titulada; *Percepción y satisfacción de los docentes sobre la acción tutorial en las instituciones educativas "Sechura" y "Divino Maestro", provincia de Sechura – Piura*, para optar el Grado de Magíster en Educación con mención en Psicopedagogía. Universidad de Piura. Tiene como principal objetivo determinar la percepción y nivel de satisfacción que poseen los docentes sobre la acción tutorial que desempeñan en las instituciones educativas "Sechura" y "Divino Maestro" de la provincia de Sechura (Piura, Perú). En lo metodológico, corresponde al paradigma positivista, de tipo descriptivo basado en el modelo de encuesta. Se concluye que los resultados obtenidos mostraron que los docentes sintieron que las actividades que realizaron en el manual de capacitación fueron importantes para cada aspecto de su trabajo y se mostraron satisfechos con el trabajo realizado. Este trabajo se relaciona con la investigación planteada ya que nos dice que sí brindan un buen reconocimiento o una acción hacia los trabajadores se van a sentir satisfechos con su labor y lo van a hacer mejor.

Giraldo (2018), en su investigación titulada; *Comparación de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de lima sur*, para optar el Título de Administrador de Empresas, Universidad San Ignacio de Loyola. Su objetivo fue determinar la diferencia de la satisfacción laboral entre los docentes de dos instituciones educativas de Lima sur. La metodología estuvo basada en una investigación cuantitativa, correlacional – descriptiva. La investigación concluye: En general, la investigación realizada muestra que los docentes de instituciones públicas y privadas de Lima Sur tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Los niveles de satisfacción laboral, compuestos por diversos indicadores, permiten inferir que, a pesar de los múltiples

cambios, los docentes siguen asumiendo la plena responsabilidad de su trabajo y enseñanza, aunque se encuentren en entornos diferentes según cada institución. Esta tesis se relaciona con la investigación planteada porque nos dice sobre cómo el nivel de satisfacción laboral es fundamental en una institución, ya que nos ayuda a desarrollar estrategias que mejoren la calidad de vida laboral.

Sánchez (2020), en su investigación titulada; *Relación entre gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura, 2020*; para optar el Título de Administrador de Empresas, Universidad César Vallejo. Su objetivo fue determinar la relación entre gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa secundaria San Miguel -Turno II Piura 2020. La metodología mixta está apoyada en la recolección de información cuantitativa y cualitativa. La investigación concluye que: San Miguel Turno II Piura 2020. La relación entre la gestión de la institución y la satisfacción laboral de los docentes y empleados de las escuelas secundarias superiores, confirmada por los resultados de la prueba estadística de Spearman, muestra un coeficiente de 0,684, reflejando una correlación media positiva, y una p valor de 0,000 inferior a 0,01. Esta tesis se relaciona con la investigación planteada porque nos dice como la gestión define el logro eficaz y eficiente de los docentes mediante la planificación, control, organización y liderazgo.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Salario Emocional

2.2.1.1. Teoría del salario emocional

Granados (2011) señaló, la vida laboral de un empleado está influenciada no sólo por factores internos que se dan en el ambiente laboral, sino también por todo lo que sucede externamente, trabajo extra, factores integrados a la vida diaria del empleado, como familia, amigos y tiempo libre. Esta interdependencia conduce a una estrecha relación entre el trabajo y la vida personal (o extralaboral) (p.4).

Aguirre (2014) señaló que el salario emocional se centra en la calidad de vida fuera del carácter reivindicativo del trabajo, que el trabajador debe gestionar y reflejar a la vez tanto dentro como fuera de la organización empresarial, incluyendo las relaciones del entorno familiar que le rodea en el planteamiento antes mencionado.

Gómez Ramírez (2016) argumentó que los salarios emocionales son todas razones no monetarias para que las personas sean felices en el trabajo, un factor clave para que las personas se sientan cómodas, comprometidas y alineadas en sus respectivos trabajos. Este concepto nos dice que el nivel de salario no es necesario para que un trabajador permanezca en la empresa, sino también para que se sienta a gusto y a gusto en su trabajo (p.6).

Al establecer un concepto, la definición de salarios emocionales, en palabras de Montalvo (2018), los beneficios intangibles que las empresas ofrecen a sus colaboradores como refuerzos de las recompensas económicas, su implementación pretende complementar la compensación salarial tradicional no financiera. y generar lealtad y compromiso con la organización. Aunque nos habla de varios tipos de satisfacción en el ambiente laboral (p.27).

2.2.1.2. Dimensiones del salario emocional según Gay, 2009

Se denomina salario porque identifica y asocia consideración y reciprocidad para el equilibrio emocional. Se llama emoción porque se enfoca en las necesidades del individuo, en otras palabras, se trata de la motivación intrínseca. En su informe habla de 4 dimensiones del salario afectivo, las 4Cs:

- Condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto: Esta dimensión incluye seguridad, limpieza, orden, equipos en buen estado que se adecuen al entorno de los colaboradores, lo que afecta su bienestar y salud.
- Condiciones ambientales del espacio del trabajo: Esta dimensión se refiere a contar con una infraestructura sólida y amplia para brindar espacio para la postura y el movimiento de los empleados 25.

- Compañerismo en las relaciones laborales: Esta dimensión se enfoca en crear lazos de armonía y solidaridad entre compañeros para lograr un buen clima laboral.
- Conciliación de trabajo y familia: La última dimensión incluye factores fuera del trabajo del socio en los que las empresas se enfocan para su beneficio y para retener a sus empleados.

2.2.1.3. Importancia del salario emocional

La definición de Mercer (2019) definió que el 37% de los empleados cree que lograr un buen equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, es lo más importante en este sentido, ofreciendo horarios de trabajo flexibles y elecciones de trabajo remoto. (p.9)

Cuidar la compensación emocional de nuestros equipos debe ser un reto permanente que nos permita triunfar y mejorar la opinión de empleados y candidatos. Por lo tanto, los reclutadores deben ser conscientes de la importancia de este factor y estar preparados para responder las siguientes preguntas:

¿Cómo asegura la empresa el bienestar de sus empleados?

¿Cómo se puede apoyar la mediación?

¿Cómo se apoyará el desarrollo profesional de los empleados?

2.2.1.4. Clases del salario emocional (Gonzales, 2010)

(González, 2010) Identificó 4 clases del salario emocional que se basan en retribuciones distintas a la economía.

- Compensación estándar: incluye todos los componentes del paquete de compensación que no sean el paquete salarial. Son retribuciones variables o individuales que ofrecen algunas empresas en determinadas circunstancias como nacimientos, matrimonios, etc. Y tiene ciertos incentivos fiscales.
- Compensación de Beneficios Sociales: Representan un beneficio directo evidente para la fuerza laboral e imponen un costo directo o indirecto para la organización. Los beneficios relacionados con la salud, el seguro o la póliza, el apoyo educativo para los niños o la capacitación de los empleados son muy comunes.

- Pago de mediación: mientras que, en la hoja de pago emocional, a menudo se usa como un "aumento de sueldo". Entre ellas, las ventajas que las empresas ofrecen a los empleados para ayudarles a conciliar su vida profesional con el cuidado de los hijos o personas dependientes. La flexibilidad horaria, la reducción de jornada o el teletrabajo son los más relevantes en este apartado.
- Represalias emocionales: una disminución en los beneficios para empleados proporcionados por la empresa que, si bien es difícil de cuantificar en muchos casos, implica un gran impacto en el valor de los salarios emocionales. Entre ellos podemos identificar: motivación, ambiente de trabajo o relación con el jefe, o elementos más específicos como transporte gratuito, gimnasio, guardería o estacionamiento.

2.2.1.5. Elementos del Salario Emocional (Castro Velázquez, 2009, pág. 27), citado por Carrillo 2026:

Oferta de trabajo: Cuando la mano de obra disminuye en relación con el capital y los puestos de trabajo, y los empleadores se encuentran compitiendo para contratar trabajadores, aumentan salario.

La productividad: Los salarios aumentan a medida que aumenta la productividad, dependiendo de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Por lo tanto, los salarios en los países desarrollados son altos debido a la alta calidad de la mano de obra.

Oportunidades de desarrollo: Formación, gestión del talento, coaching, mentoring y planificación de carrera.

Balance de vida: Horarios de trabajo flexibles, beneficios de salud, integración familiar y oportunidades de esparcimiento y recreación.

Bienestar Psicológico: Reconocimiento, autonomía, desafío profesional y reconocimiento en la comunidad.

Entorno Laboral: Sentido de compañerismo, familia y trabajo en equipo.

Cultura Laboral: Responsabilidad social, ética laboral y relaciones con los líderes.

Poder de negociación: Sindicatos y asociaciones políticas ganan poder de un negociador que contribuye a una distribución más equitativa de la riqueza.

2.2.1.6. Cómo utilizar el salario emocional (Marisa 2022)

El propósito: Se debe tener cuidado para asegurar que los empleados se sientan parte del propósito de la organización para que el trabajo se convierta en parte de su propósito personal. Cuando trabajas para una empresa que comparte los mismos valores, el trabajo se vuelve más gratificante, estás listo para hablar de ello y te sientes cada día más feliz.

La dirección: Quienes pertenezcan a la empresa deben poder concebir, crear y seleccionar cursos profesionales y participar en las decisiones que les afectan como profesionales. Todo esto afecta la forma en que ven el futuro y les ayuda a darse cuenta de su potencial y rendir al máximo.

La autonomía: La libertad en el ambiente de trabajo hace que los empleados se sientan valorados y apreciados, lo que se traduce en el reconocimiento de sus capacidades y les permite elegir y controlar su propio estilo organizacional y la gestión de proyectos y tiempos.

El disfrute: El trabajo también debe ser un lugar para experimentar alegría y diversión, con interacciones sociales positivas, respetuosas, confiables y genuinas.

La creatividad: Investigar, desarrollar y expresar formas de trabajar originales, diferentes e innovadoras es una prioridad si queremos cuidar el salario espiritual de nuestros compañeros.

La maestría: Esto significa ganar control y una comprensión más profunda de las tareas del día a día, así como adquirir conocimientos a lo largo del tiempo para diferenciarse y aumentar la experiencia y el campo de trabajo.

El sentimiento de pertenencia: Debe encontrar la manera de mantenerse conectado con su equipo, organización y colegas. Hace que una persona se sienta reconocida, valorada, apreciada y validada por el rol que desempeña en el trabajo.

El desarrollo profesional: Es importante que el colaborador pueda desarrollar sus habilidades, talentos y habilidades en su lugar de trabajo, lo que puede fomentar haciendo nuevos amigos, gestionando coordinadores y gestionando el equipo de RRHH.

La inspiración: Poder alinearte con los valores más profundos de la empresa crea una conexión más fuerte con tu trabajo y produce los mejores resultados posibles.

El desarrollo personal: La capacidad de tomar conciencia de nosotros mismos y aprender de nuestros errores nos permite ser más reflexivos y flexibles y aprender de nuestro entorno laboral, lo que nos permite desarrollar cualidades que nos hacen personas más sólidas

2.2.2. Satisfacción Laboral

2.2.2.1. Definición

La satisfacción laboral es una variable organizacional muy importante en la empresa porque estableció en gran tamaño el logro o derrota de la empresa, dado que al introducir nuevos conocimientos y evaluar el trabajo de los colaboradores, los recursos humanos activos en la empresa, la organización puede tener una mejor producción, traer beneficios. Motivo y fidelizo a los empleados, aumentó el aspecto económico de la empresa, alcanzó los objetivos empresariales, etc.

Locke (1976, citado en García, 2010) definió la satisfacción laboral desde una perspectiva emocional como un estado emocional positivo o agradable de percepción subjetiva de la experiencia laboral de un sujeto.

Por el contrario, los autores Davis y Newstrom (2003, citado en Fuentes, 2012, p. 12) definieron como el total de sentimientos y emociones positivos o negativos que los empleados tienen sobre su trabajo. Señalaron que es una mezcla de actitudes emocionales y gustos y disgustos por el trabajo.

De manera similar, los autores Landy y Conte (2005) señalaron que la satisfacción laboral es una actitud positiva y un estado emocional que resulta de la experiencia laboral de un empleado.

Con base en los conceptos existentes, la satisfacción laboral es la actitud positiva que sienten los empleados cuando se encuentran en condiciones dignas de trabajo, especialmente cuando se sienten parte fundamental e importante de la organización, se puede concluir.

2.2.2.2. Dimensiones: Satisfacción Laboral según Palma (2004):

La actitud, que el autor estaba en su trabajo, tuvo una relación relacionada con el desarrollo personal, es decir, las condiciones materiales y materiales, el trabajo y/o tienen los beneficios, la administración de políticas, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desarrollo, las relaciones con el gobierno relacionado con el desarrollo, Porque si un miembro de la organización o el propietario estaba contento, es un trabajador producido y con plena satisfacción con el trabajo, (Palma, 2004), nos mencionó siete dimensiones dentro de su escala, estas son las siguientes:

Condiciones Físicas y/o materiales: es un entorno físico y de distribución en el que el autor se sintió cómodo gracias a la infraestructura o los elementos físicos en su organización.

Beneficios Laborales y/o remunerativos: esta es una recompensa que todas las personas recibieron de su organización, independientemente de si fomentó la economía regular o complementada.

Políticas Administrativas: Es la medida en que va en contra de las pautas o políticas establecidas que estaban directamente relacionadas con el trabajo, las horas de trabajo o las actividades de ocio que estaban directamente relacionadas con el empleado.

Relaciones Sociales: Es el estado de preferir las relaciones con otros miembros de la organización en términos de apoyo moral y funciones evidentes con las que se comparten diversas actividades laborales comunes.

Desarrollo Personal: Esta es la oportunidad que existió para que los empleados realicen actividades que les sean personalmente beneficiosas, especialmente aquellas que son importantes para su satisfacción personal.

Desempeño de tareas: esta es una evaluación de las habilidades y el desempeño a medida que los empleados las relacionó con las tareas diarias en la organización en la que trabajaban.

Relación con la autoridad: es la valoración valorativa que realizó el empleado en relación con su jefe inmediato, lo que implicó comprender y evaluar su día a día (Palma, 2004).

2.2.2.3. Teoría de satisfacción laboral

Teoría de los dos factores

La teoría de la higiene motivacional, también conocida como la teoría de los dos factores, asume que los factores que causaron la insatisfacción de los empleados son de una naturaleza muy diferente a los factores que causaron la satisfacción. Esta teoría se basaba en el hecho de que los humanos tenían dos deseos. El deseo de evitar situaciones dolorosas o incómodas y el deseo de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente diferentes, cada necesidad en el mundo del trabajo requirió un estímulo diferente. Por lo tanto, a continuación, se analizaron dos tipos de factores que influyeron en la motivación laboral, según (Herzberg, 1959).

2.2.2.3.1. Factores de higiene

La higiene fue la principal fuente de insatisfacción. La insatisfacción ocurrió cuando estos elementos estaban ausentes o incompletos, pero su presencia tiene poco efecto sobre el bienestar a largo plazo. Estos factores se detallan a continuación:

Salario y Beneficios: El salario fue una necesidad económica y un factor de higiene ya que lo pagaba el jefe o empleador.

Política de la empresa y su organización: se referían al hecho de que los empleados sigan la política de la empresa. Esto casi siempre es necesario para lograr los objetivos de la empresa.

Relaciones con los compañeros: dado que los empleados siempre permanecieron en el entorno de trabajo, siempre había relaciones directas o indirectas con sus compañeros desde el principio.

Entorno físico: Donde trabajaban los empleados y colegas, como oficinas, cocinas y áreas de producción.

Supervisión: algunas personas pueden sentirse frustradas si alguien supervisa todo el proceso durante las horas de trabajo.

Estado: Su "estado" en la organización empresarial.

Seguridad laboral: Como empleados, siempre nos esforzábamos por tener un seguro en el trabajo. No solo eso, sino que trato de unirme a una cuenta de ahorros como un incentivo para ayudar.

Crecimiento, Madurez, Integración: Se trata de tu crecimiento dentro de la empresa, como ha sido promovido, como has aportado a la empresa, que tan efectivo ha sido tu trabajo, este personal fuera de control debe ser fuente de frustración. Por el contrario, las acciones y resultados de la empresa pudieron no estar a la altura de las expectativas de sus empleados.

2.2.2.3.2. Factores motivadores

La satisfacción se debió en gran parte a factores motivadores. Estos factores contribuyeron a aumentar la satisfacción individual, pero tuvieron poco efecto sobre la insatisfacción. Estos factores se detallan a continuación:

Desempeño y Reconocimiento: Se refiere al reconocimiento que disfruta una empresa, lo que conduce a la motivación de los empleados.

Autonomía y responsabilidad en el trabajo: Estuvo en el lugar de trabajo, y la responsabilidad en el lugar de trabajo generó confianza en el lugar de trabajo, lo que a su vez generó iniciativa en los empleados.

2.2.2.4. Factores que inciden en la satisfacción laboral

Hay muchos factores externos e internos en una organización que pudo afectar positiva o negativamente la satisfacción de los empleados y, por lo tanto, su productividad. Los factores que tuvo mayor impacto en la satisfacción laboral son:

Desafío laboral: esta es la naturaleza del trabajo, lo que significa que cuando el trabajo requería o permitía que los empleados realicen múltiples tareas al mismo tiempo, podía desarrollar sus habilidades y talentos y convertirse en un factor importante que determinaba la satisfacción laboral.

Sistema de recompensa justo: esto significaba que los empleados debían tener programas de promoción, sistemas de pago, etc. justo e igualitario.

Condiciones de trabajo favorables: se refería al espacio físico en el que trabajan los empleados. Tenían un ambiente cómodo y adecuado que permitió a los empleados mejorar su trabajo y aumentar su satisfacción.

Reconocimiento Laboral: relacionado con el reconocimiento o reconocimiento al buen hacer.

Desarrollo de la Fuerza Laboral: bajo este elemento, la planificación de carrera permitió que los empleados se muevan entre niveles. Este elemento estaba diseñado para desencadenar el desarrollo de los recursos humanos.

Autonomía: Ofrecía a los empleados un grado de libertad para planificar a su propio ritmo o utilice herramientas que lo faciliten.

Salario: Los salarios, incentivos, bonos o propinas son algunas de las características que solían causar mayor insatisfacción en los empleados.

Interacción con los miembros del trabajo: compartió responsabilidades y sentirse apoyado y útil en el grupo de trabajo.

2.2.2.5. Importancia de la satisfacción laboral

Como se pudo ver en la discusión hasta ahora, la satisfacción laboral se consideraba una variable de investigación importante porque influyó en gran medida en el éxito de una organización. Es importante mencionar los siguientes beneficios que traía la alta satisfacción al capital humano de una organización:

Mayor productividad: Como afirma Fuentes (2012), los trabajadores felices son aquellos que son productivos y pudieron realizar su trabajo

de manera eficiente y eficaz gracias a unas condiciones de trabajo óptimas, la motivación y las herramientas adecuadas.

Reducción del ausentismo: Varios estudios mostraron que el ausentismo es alto porque los trabajadores descontentos constantemente retrasaban el trabajo, lo que llevaba a cambios en la producción. Por lo tanto, si los empleados están contentos, el ausentismo no será alto.

Menor nivel de rotación: como señalaba Fuentes (2012), la satisfacción laboral se asoció más negativamente con la rotación, ya que los empleados se iban debido a una variedad de factores internos o externos, como la satisfacción laboral, Mejores salarios, condiciones de trabajo dignas, mejores condiciones de trabajo, elección voluntaria de cambiar las condiciones de trabajo, etc.

Bienestar y salud de los trabajadores: Por ejemplo, los trabajadores con mayores niveles de satisfacción, salud mental y riesgo psicosocial tenían menos probabilidades de experimentar situaciones estresantes, así como también estaban más motivados.

Personal más comprometido: cuando las empresas intentaban mejorar la satisfacción laboral de los empleados a través de encuestas de satisfacción y seguimiento de las necesidades de los empleados, los empleados sentían que la empresa se preocupa por ellos y que los empleados estaban más comprometidos con los objetivos comerciales porque sentían que tienen una manera de conseguirlos.

2.2.2.6. Medición de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral se pudo medir por sus causas, efectos o preguntando directamente a los empleados. Por esta razón, existió una variedad de métodos, la mayoría de los cuales, de una forma u otra, hacen preguntas a las personas sobre diversos aspectos de su trabajo. Se han utilizado varios soportes desde el primer intento de Hoppock en 1935:

Utilice escalas de Likert y Thurstone, perfiles de polaridad e incluso enumera auto descripciones verbales con frases afirmativas y calificativas.

Una escala de autoevaluación de determinadas tendencias de comportamiento.

Sistemas de evaluación o valoración de determinados aspectos de las condiciones y comportamientos laborales.

Entrevistas de trabajo, normalmente soltera. Las entrevistas cara a cara eran de mayor calidad, pero consumía más tiempo y recursos y requerían personal especializado para su correcta aplicación y evaluación. La técnica más común era generalmente una encuesta voluntaria y anónima. Por lo general, se distribuyó a los empleados en fábricas y oficinas o se envían a sus hogares. La mayoría de las herramientas actualmente en uso para medir la satisfacción laboral demandan varias dimensiones:

El trabajo en sí (contenido, autonomía, interés, potencial de éxito).

Relaciones (estilo de liderazgo, competencias y afinidades con pares, superiores y subordinados).

Organización de trabajo.

Oportunidades de promoción.

Salarios y otro tipo de incentivos.

Reconocimiento por el trabajo realizado.

Condiciones de trabajo (físicas y mentales).

2.3. Marco conceptual

- Condiciones para el trabajo a gusto: Esta dimensión incluye un ambiente seguro, limpio, ordenado, bien equipado y adecuado para los colaboradores, lo que incide en su bienestar y salud. (Gay,2009)
- Condiciones ambientales del espacio del trabajo: Esta dimensión se refiere a contar con una infraestructura sólida y extensa que brinde espacio para la postura y el movimiento de los empleados. (Gay,2009)
- Compañerismo: Esta dimensión se enfoca en crear lazos de armonía y solidaridad entre compañeros para lograr un buen ambiente de trabajo. (Gay,2009)
- Condiciones de trabajo y familia: La dimensión final incluye factores fuera del trabajo del socio en los que las empresas se enfocan para su propio beneficio y retención de empleados. (Gay,2009)
- Salario Emocional:
Los salarios emocionales son una herramienta facilitadora para la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores. (Gay,2009)
- Condiciones físicas y/o materiales: definidas como indicadores de eficiencia y desempeño, que facilitaban la realización de las tareas diarias. (Palma, 2004).
- Beneficios Laborales y/o Remunerativos: Los sistemas de compensación son determinantes de importancia crítica para influir en la satisfacción laboral porque satisfacen las diferentes necesidades fisiológicas de las personas. (Palma, 2004).
- Políticas Administrativas: Los lineamientos son el grado de cumplimiento de los lineamientos o normas institucionales encaminados a regular la relación de trabajo, tuvo relación directa con los trabajadores y representan un medio para lograr un fin. (Palma, 2004).
- Relaciones Sociales: Se refería a las interacciones entre los profesionales sanitarios y los establecimientos, y entre los profesionales sanitarios y los usuarios. (Palma, 2004).
- Desarrollo Personal: Esto significaba que los empleados tienden a preferir trabajos que les permitan aprovechar sus fortalezas y habilidades y que les proporcionen una gama de actividades, libertad e información sobre su desempeño. (Palma, 2004).

- Desempeño De Tareas: Esta era la calificación del trabajador en relación con sus tareas diarias en base a una unidad de trabajo. (Palma, 2004).
- Relación con la Autoridad: Es el aprecio que tenían los trabajadores por sus relaciones con sus superiores directos y sus actividades del día a día, otro factor importante en la satisfacción de los trabajadores con su trabajo. (Palma, 2004).
- Satisfacción Laboral: Es la respuesta emocional que se producía cuando se comparaba la realidad laboral con las expectativas que conlleva. (Palma, 2004).
-

2.4. Hipótesis

- Hipótesis de investigación (H1):

El salario emocional se relaciona significativamente en la satisfacción de los trabajadores de la I.E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita.
- Hipótesis nula (H0):

El salario emocional no se relaciona significativamente en la satisfacción de los trabajadores de la I.E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de medición
Salario Emocional	Se denomina salario emocional a los aspectos no económicos con el fin de cubrir las necesidades personales, familiares y empresariales de los empleados. GAY (2019) Se califica emocional porque con independencia del satisfactor de que se trate vacaciones, atención a necesidades personales, elementos satisfactorios.	Esta variable se evaluó mediante un cuestionario que se elaboró a través de los indicadores y dimensiones.	Condiciones para el trabajo a gusto	Equipo de trabajo Horarios	1 al 4	Ordinal
			Condiciones ambientales del espacio del trabajo	Ambientación Espacio de trabajo	5 al 10	
			Compañerismo	Comunicación Confianza	9 al 12	
			Conciliación de trabajo y familia	Profesionalismo Unión familiar	13 al 16	

Fuente: Elaboración propia de los autores

Tabla 2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de medición
Satisfacción laboral	Locke (1976, citado en García, 2010) define la satisfacción laboral desde una perspectiva emocional como un estado emocional positivo o agradable de percepción subjetiva de la experiencia laboral de un sujeto.	La variable satisfacción laboral se divide de acuerdo a las dimensiones condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, mediante el uso de un cuestionario	Condiciones Físicas y/o Materiales	Comodidad dentro del trabajo Ambiente físico Distribución física	1 al 3	Ordinal
			Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Remuneración Calidad de trabajo Oportunidad de ascenso	4 y 5	
			Políticas Administrativas	Mal trato Horario inadecuado Falta de reconocimiento	6 al 8	
			Relaciones Sociales	Relaciones interpersonales Apoyo moral Funciones claras	9 y 10	
			Desarrollo Personal	Oportunidad de ascenso Felicidad laboral Realización personal	11 al 13	
			Desempeño de tareas	Rendimiento laboral Aptitudes	14 al 16	

				Productividad		
			Relación con la Autoridad	Apreciación Valorativa Comprensión Relación Cordial	17 al 20	

Fuente: Elaboración propia de los autores

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Para Arias (2012, pág.81) define como “población un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”.

La población estimada en este trabajo de investigación estuvo integrada por los trabajadores del centro educativo Víctor Raúl Haya de la Torre, Paíta, que suman 36 colaboradores entre: directivos, personal administrativo y de servicio.

3.1.2. Marco muestral

Por su parte Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

En este trabajo de investigación no se utilizó una muestra, ya que se trabajó con toda la población de estudio. Se asumirá a todos los trabajadores de la institución los cuales según la población es de 36 colaboradores.

3.1.3. Unidad de análisis

Según Hernández Sampieri (2003:117), la unidad de análisis son los sujetos “que van a ser medidos”

La unidad de análisis eran todos los trabajadores que asistió al centro educativo Víctor Raúl Haya de la Torre, Paíta en el año 2023.

3.1.4. Muestra

La muestra, según Hernández citado en Castro (2003), expresó que "si la población es menor a cincuenta trabajadores, la población será igual a la muestra (p.69).

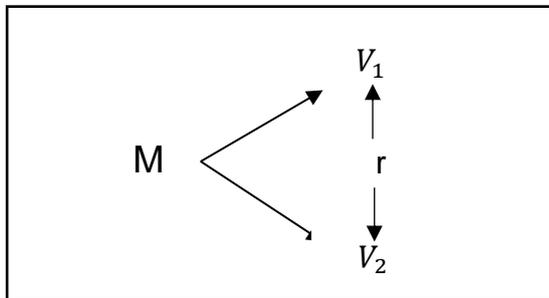
Para el cálculo de la muestra se asumió a todos los trabajadores de la institución los cuales según la población era de 36 colaboradores.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

Este trabajo de investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2009), utiliza el diseño no experimental, en estos estudios, no se manipulan intencionalmente las variables independientes para ver sus efectos en otras variables. Es transeccional o transversal porque se recolectaron datos en un momento determinado. Además, la investigación fue de tipo correlacional ya que se sometió a investigación, la relación existente entre nuestras dos variables en un momento determinado.

Esquema:



M: Muestra

V_1 : Variable independiente (Salario emocional)

V_2 : Variable dependiente (Satisfacción)

r: relación

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Técnica

Es un conjunto de reglas y procedimientos que permitieron a un investigador fijarse en una relación con un objeto o sujeto de investigación.

La técnica que se utilizó en el estudio fue una encuesta.

Instrumento

Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio (2008) nos dice que los cuestionarios consisten en una serie de preguntas abiertas y/o cerradas sobre una o más variables a medir, son la herramienta de recopilación de datos más comúnmente utilizada.

En este estudio se utilizó el cuestionario que incluye 4 dimensiones y 16 ítems para evaluar la variable salario emocional, y 7 dimensiones y 20 ítems para la evaluación de la variable satisfacción, una herramienta que se aplicara para los colaboradores de la I.E Víctor Raul Haya de la Torre.

Validez

Para la validación del instrumento se utilizó el juicio de expertos, siendo tres profesionales del área quienes tomaron la decisión final sobre si el instrumento fue validado.

La Validez nos indica si los ítems desarrollados se relacionan con las dimensiones propuestas de cada variable. Asimismo, también se tendrá en cuenta el propósito del estudio.

Confiabilidad

En términos de confiabilidad del instrumento, ésta se realizó mediante pruebas estadísticas utilizando la confiabilidad alfa de Cronbach.

Según George y Mallery (2003) nos propone de los siguientes factores de evaluación de alfa de Cronbach.

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa > 0.5 es pobre
- Coeficiente alfa < 0.5 es inaceptable

Tabla 3

Prueba de confiabilidad alfa de Cronbach del salario emocional

Alfa de Cronbach	N° de ítems	Nivel de confiabilidad
0.95	16	Excelente

Nota: Elaboración por los autores

Tabla 4

Prueba de confiabilidad alfa de Cronbach de la satisfacción

Alfa de Cronbach	N° de ítems	Nivel de confiabilidad
0.88	20	Es bueno

Nota: Elaboración por los autores

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Al recolectar los datos de la información, el método de análisis cuantitativa en base a la técnica de una encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario, se utilizó como base la escala de tipo Likert, que nos dice que (5) Totalmente de acuerdo, (4) de acuerdo, (3) indiferente, (2) desacuerdo, (1) totalmente en desacuerdo, el instrumento conto con 36 ítems que fueron adaptados a las dimensiones de los autores escogidos al evaluar cada variable.

Después de obtener los datos requeridos, se creó una matriz en software Microsoft Excel que nos permitió identificar la confiabilidad de los instrumentos, obtener tablas y gráficos que dichos elementos serán recopilamos e interpretamos en el capítulo de resultados en respuesta a los objetivos planteados, mientras el software IBM SPSS Statistics 25, del cual se obtuvo la relación que podría tener las variables, para ello se realizó la prueba estadista de Coeficiente de correlación por jerarquías de Spearman, en cual obtendremos la correlación de Pearson. El resultado obtenido permitirá aceptar o rechazar la hipótesis que ha sido formulada en la investigación, abordando las preguntas de nuestra encuesta para así comprender cómo los resultados de la primera variable concuerdan la solidez de los resultados de la segunda variable en el estudio.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Los resultados que a continuación se presentan son el resultado de la aplicación del cuestionario para dar a conocer de qué manera influye el Salario emocional y la satisfacción, desde la perspectiva propia de los docentes de la I. Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023.

La validación de este cuestionario fue realizada por Mg. Efraín Chuecas Wony, Mg. Soriano Colchado Alberto Marcos y Mg. Reyes Peña Fernando Arturo; no se hizo ninguna prueba piloto.

El cuestionario constaba de 36 preguntas, y cada uno respondía indicadores seleccionados para cada dimensión. Utilizando una escala Likert para responder cada pregunta, las respuestas son:

- Totalmente en desacuerdo 1
- Desacuerdo 2
- Indiferente 3
- De acuerdo 4
- Totalmente de acuerdo 5

El cuestionario se completará entre el 24 de septiembre de 2023 y el 8 de octubre de 2023. Los resultados obtenidos reflejan las diferentes opiniones de los trabajadores sobre las dimensiones e indicadores mostrados en las preguntas seleccionadas dando respuesta a cada uno de los objetivos anteriores. El método específico es el siguiente. En este proceso se utilizó Microsoft Office Excel. La escala de Likert ha sido agrupada en tres niveles (Baremo): Arias (2020)

- Alto: de acuerdo y totalmente de acuerdo
- Medio: indiferente.
- Bajo: desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Análisis de los resultados en relación a los objetivos

Objetivo general: Determinar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023.

Tabla 5

La relación del salario emocional y la satisfacción laboral

		V2 Satisfacción							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	NIVEL	N	%	N	%	N	%	N	%
V1 Salario Emocional	BAJO	20	29%	30	32%	19	32%	69	31%
	MEDIO	30	43%	27	29%	16	27%	73	33%
	ALTO	19	28%	36	39%	25	42%	80	36%
TOTAL		69	100%	93	100%	60	100%	222	100%

Nota: Elaboración por los autores

Como se puede observar en la Tabla 5, el 29% de los empleados expresó un salario emocional y una satisfacción baja, el otro 29% afirmó que la satisfacción estaba en un nivel medio; entre los clientes que expresaron niveles altos de salario emocional, confirmamos que 42% de ellos expresó un alto nivel de satisfacción y un alto nivel de salario emocional.

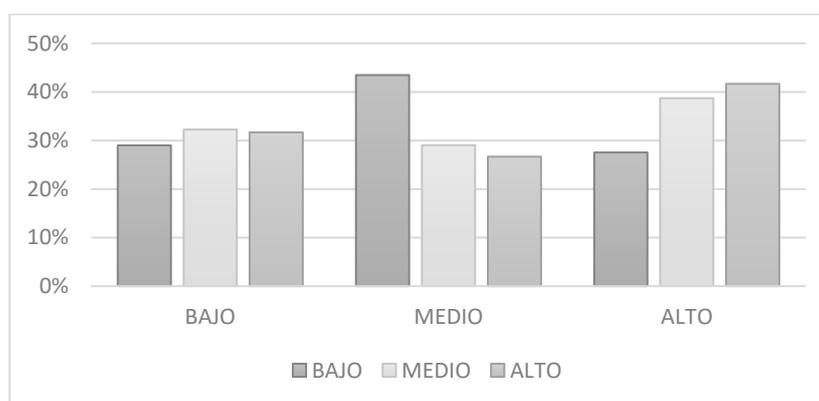


Figura 1: *La relación del salario emocional y la satisfacción laboral*

Objetivos específicos N° 1: Determinar el nivel de salario emocional de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paíta, 2023.

Tabla 6

Nivel del salario emocional

		N	%
V1 Salario Emocional	BAJO	11	31%
	MEDIO	8	22%
	ALTO	17	47%
TOTAL		36	100%

Nota: Elaboración por los autores

De la tabla 6, se aprecia que la mayoría de trabajadores de la institución educativa, el 47% manifiestan que su nivel de salario emocional se ubica en un nivel alto y solo el 22% manifiesta que su nivel de salario emocional es medio, ubicándose un 31% con un nivel bajo de salario emocional.

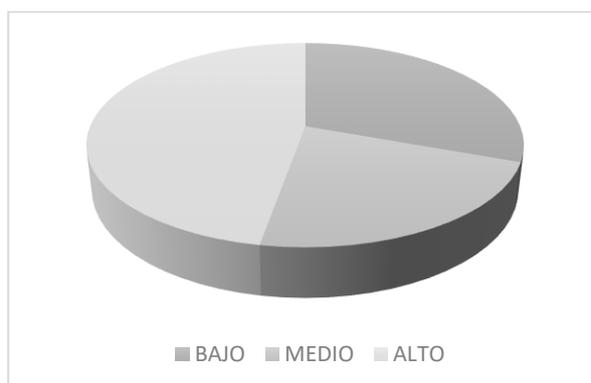


Figura 2: *Nivel del salario emocional*

Objetivos específicos N° 2: Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paíta, 2023.

Tabla 7

Nivel de satisfacción laboral

		N	%
V2 Satisfacción	BAJO	9	25%
	MEDIO	19	53%
	ALTO	8	22%
TOTAL		36	100%

Nota: Elaboración por los autores

De la tabla 7, se aprecia que la mayoría de trabajadores de la institución educativa, el 53% manifiestan que su nivel de satisfacción se ubica en un nivel medio y solo el 25% manifiesta que su nivel de satisfacción es bajo, ubicándose un 22% con un nivel alto de satisfacción.

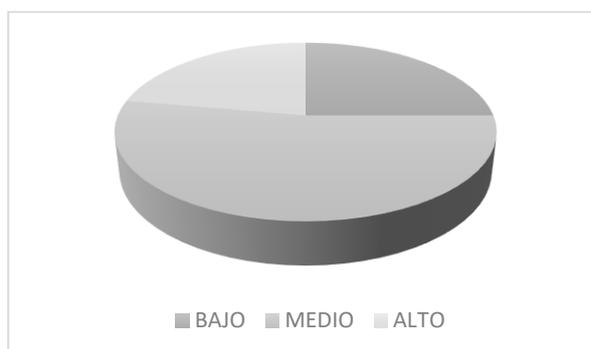


Figura 3: *Nivel de satisfacción laboral*

Objetivos específicos N° 3: Analizar el nivel de relación entre la satisfacción laboral y condiciones de trabajo en la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paíta, 2023.

Tabla 8

El nivel de relación entre la satisfacción laboral y condiciones de trabajo

		D1 Condiciones de trabajo a gusto							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	NIVEL	N	%	N	%	N	%	N	%
V2 Satisfacción	BAJO	16	28%	29	30%	18	29%	63	29%
	MEDIO	26	46%	39	41%	28	44%	93	43%
	ALTO	15	26%	28	29%	17	27%	60	28%
TOTAL		57	100%	96	100%	63	100%	216	100%

Nota: Elaboración por los autores

Como se puede observar en la Tabla 8, el 28% de los trabajadores expresó que el nivel de satisfacción y condiciones de trabajo a gusto se ubica en un nivel bajo, el otro 41% de los empleados se encuentra en el nivel medio; mientras que los trabajadores que expresan niveles altos de satisfacción y trabajo a gusto, verificamos que el 27% de ellos expresó un nivel alto de condiciones de trabajo a gusto y satisfacción.

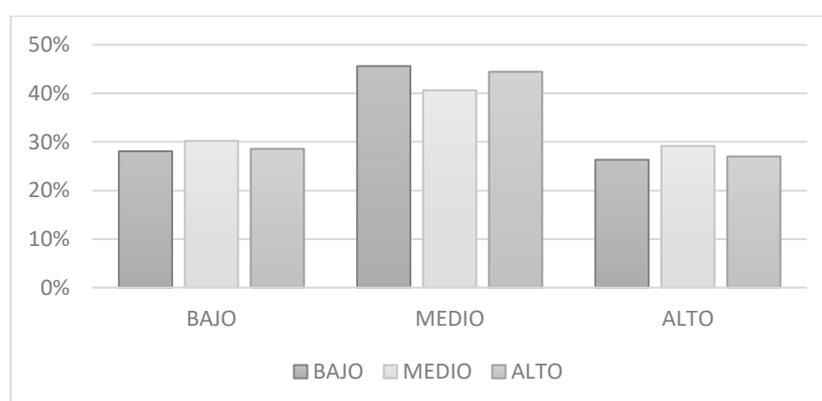


Figura 4: *El nivel de relación entre la satisfacción laboral y condiciones de trabajo*

Objetivos específicos N° 4: Establecer la relación entre las dimensiones del salario emocional y la satisfacción de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paíta, 2023.

Tabla 9

Relación entre las dimensiones del salario emocional y la satisfacción

	D1		D2		D3		D4		V2		TOTAL	
NIVEL	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
BAJO	7	19%	14	39%	13	36%	9	25%	9	25%	52	29%
MEDIO	20	56%	6	17%	3	8%	14	39%	19	53%	62	34%
ALTO	9	25%	16	44%	20	56%	13	36%	8	22%	66	37%
TOTAL	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%	180	100%

Nota: Elaboración por los autores

D1	Condiciones de trabajo a gusto
D2	Condiciones ambientales del espacio del trabajo
D3	Compañerismo
D4	Condiciones de trabajo a gusto
V2	Satisfacción

Como se puede observar en la Tabla 9, nos muestra la relación entre las dimensiones del salario emocional y la satisfacción, el 29% de los trabajadores expresó que el nivel de relación se ubica en un nivel bajo, el otro 34% de los empleados se encuentra en el nivel medio; mientras que los trabajadores que expresan niveles altos de relación entre las dimensiones del salario emocional y la satisfacción, verificamos que el 37% de ellos expresó un nivel alto.

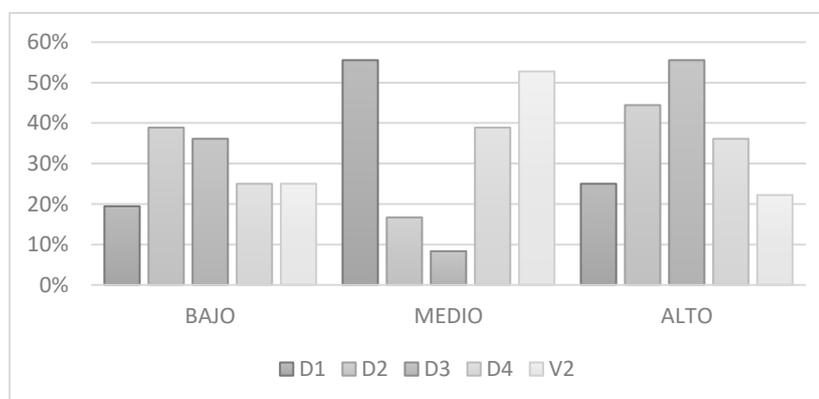


Figura 5: *Relación entre las dimensiones del salario emocional y la satisfacción*

Docimasia de hipótesis

Para el presente estudio, se utilizó el Coeficiente de correlación por jerarquías de Spearman. Este coeficiente es útil cuando el número (n) de pares de objetos que desea vincular es pequeño. Además de que nos informan el grado de correlación entre ambas variables.

Este análisis se basa en la prueba de hipótesis, si el valor de significancia (Sig.) varía de -1.0 hasta +1.0 nos da a entender que los valores cercanos a +1.0 indica una fuerte asociación entre las clasificaciones, es decir, cuando aumenta un rango el otro también aumenta, en cambio los valores cercanos a -1.0 indica una fuerte correlación negativa entre categorías, es decir, al aumentar un rango, el otro disminuye. Pero si el valor es 0.0, no hay correlación (Anderson et al., 1999).

Grado de relación según el coeficiente de correlación basado en Hernández Sampieri & Fernández Collado.1998.

- Si sig. -0.91 a -1.00 es correlación negativa perfecta
- Si sig. -0.76 a -0.90 es correlación negativa muy fuerte
- Si sig. -0.51 a -0.75 es correlación negativa considerable
- Si sig. -0.11 a -0.50 es correlación negativa media
- Si sig. -0.01 a -0.10 es correlación negativa débil
- Si sig. 0.00 no existe correlación
- Si sig. +0.01 a +0.10 es correlación positiva débil
- Si sig. +0.11 a +0.50 es correlación positiva media
- Si sig. +0.51 a +0.75 es correlación positiva considerable
- Si sig. +0.76 a +0.90 es correlación positiva muy fuerte
- Si sig. +0.91 a +1.00 es correlaciona positiva perfecta

Según Neyman- Pearson, la prueba de hipótesis se debe interpretar según su valor, si el valor de $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis de investigación y si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis de investigación.

Hipótesis de investigación (H_1):

El salario emocional se relaciona significativamente en la satisfacción de los trabajadores de la I.E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita.

Hipótesis nula (H_0):

El salario emocional no se relaciona significativamente en la satisfacción de los trabajadores de la I.E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita.

Tabla 10

Correlación del salario emocional con la satisfacción

Correlaciones			
		Salario Emocional	Satisfacción
Salario Emocional	Correlación de Pearson	1	.930**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	36	36
Satisfacción	Correlación de Pearson	.930**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	36	36

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

Nota: Elaborado en el programa SPSS

El resultado de la tabla 10, en el análisis de correlación de Pearson está basado en las respuestas de los 36 encuestados, nos revela resultados con grandes correlaciones y rangos en la relación entre las dos variables: Salario emocional y satisfacción. La correlación de Pearson nos ha dado un valor de alto nivel, 0.930, indicando la relación entre las dos variables. Demuestra que es una correlación positiva perfecta, indicando que el salario emocional se relaciona positivamente con la satisfacción. La significancia bilateral da un valor de <.001, significando la probabilidad de una correlación positiva. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_1).

4.2. Discusión de resultados

Los resultados de este estudio permiten analizar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución educativa "Víctor Raúl Haya de la Torre". Se utilizó el cuestionario, el mismo que fue revisado por tres expertos antes de su uso para comprobar la fiabilidad de la herramienta y posteriormente se comprobó la validez de los resultados obtenidos.

Una de las limitaciones del proceso de recolección de datos fue la demora en el envío de los cuestionarios por parte de los docentes debido a que algunos docentes trabajaban todo el día y no tenían tiempo suficiente para responder correctamente, por lo que nuestra recolección de datos para este estudio se retrasó.

Cabe señalar que esta institución educativa nos brindó 36 trabajadores (administrativos y docentes), por lo que se contó con las respuestas del número del personal antes mencionado y por lo tanto pudimos aplicar el cuestionario a todos los trabajadores, lo que nos permitió obtener resultados aceptables. A continuación, se discuten los principales hallazgos junto con la base teórica y los antecedentes del estudio:

Objetivo general: Determinar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023. Los resultados de este estudio confirmaron una correlación de Pearson de alto nivel de 0.930 y una significancia bilateral de $<.001$. Estos resultados nos dan a entender que aun debemos informar la importancia del salario emocional en la institución como una estrategia esencial para mayor satisfacción laboral de cada trabajador. Comparando estos resultados con la investigación realizada por Del Carpio en 2022, que examinó el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana, se observa que existe una correlación positiva muy fuerte ($r = 0.847$) y altamente significativa ($p = ,000$), Por los que se concluye que, a mayor salario Emocional, mayor será la satisfacción laboral en trabajadores del sector privado. Ambas investigaciones demuestran que el aumento en el salario emocional se asocia con un incremento en la satisfacción

laboral, Además, subrayan la importancia del salario emocional como un factor crucial para la satisfacción laboral, tanto en el sector educativo público como en el privado. Este estudio contribuye a la comprensión de cómo las políticas de recursos humanos centradas en el bienestar emocional pueden mejorar significativamente el ambiente laboral y la satisfacción de los trabajadores. Las futuras investigaciones deberán continuar explorando este tema desde diversas perspectivas y contextos para diseñar estrategias más efectivas y adaptadas a las necesidades específicas de los trabajadores en diferentes entornos laborales.

Objetivos específicos N° 1: Determinar el nivel de salario emocional de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023. Se aprecia que el 47% manifiestan que su nivel de salario emocional está en un nivel alto, el 22% en un nivel medio, y un 31% en nivel bajo. Estos sugieren una mezcla de percepciones positivas y áreas de oportunidad en cuanto al salario emocional dentro del entorno laboral estudiado. En comparación con los resultados presentados por Rocca en 2022 sobre el salario emocional y desempeño laboral del personal de la institución educativa privada AvantGard Huaura 2020, se observa que, el 73% del personal presenta un nivel moderado, el 16,2% nivel bajo y el 10,8% nivel alto. Se concluye que la mayoría del personal de la institución educativa presentó un salario emocional moderado. Por lo tanto, se identifican diferentes niveles de percepción del salario emocional en ambas instituciones, mostrando variabilidad en la satisfacción laboral, aunque ambas instituciones comparten la preocupación por el salario emocional de sus empleados, existen diferencias significativas en los niveles de percepción entre ellas, lo que indica la necesidad de investigaciones adicionales para comprender mejor estos fenómenos y desarrollar estrategias efectivas para mejorar el bienestar emocional de los trabajadores en entornos educativos.

Objetivos específicos N°2: Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023. Se observa que el 53% manifiestan que su nivel de satisfacción en un nivel medio, el 25% en un nivel bajo y un 22% con un nivel alto. En cuanto con los resultados presentados por Sánchez en 2020 sobre la relación entre gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura, 2020, se aprecia un nivel medio con 58,7%, un nivel alto con 30,43% y el 10,87% de docentes presenta un nivel bajo de satisfacción laboral, esto quiere decir que las condiciones de trabajo, la relación con el equipo directivo y compañeros de trabajo, así como el ambiente físico y los beneficios laborales se ubican en los niveles medio y alto en la percepción del grupo de profesores encuestados. Aunque ambos estudios reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, las diferencias numéricas sugieren variaciones en la satisfacción laboral entre las dos instituciones. Para futuras investigaciones, se sugiere realizar análisis más detallados sobre los factores específicos que influyen en estas diferencias, así como explorar el impacto de la satisfacción laboral en la productividad y el clima organizacional de cada institución.

Objetivos específicos N°3: Analizar el nivel de relación significativamente entre la satisfacción laboral y condiciones de trabajo en la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023. Los resultados de este estudio muestran una correlación positiva muy fuerte, con un valor de 0.842, dando a entender que, al conseguir mayores condiciones de trabajo a gusto, por parte de la empresa, estará acompañado de un mayor nivel de satisfacción laboral respecto a los trabajadores. En comparación con los resultados presentados por Reyes en 2020 sobre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020, se corroboró una relación positiva alta ($R= 0,698$) entre dimensión horarios flexibles y satisfacción laboral en los trabajadores. Esto implica que el teletrabajo con respecto a la autonomía laboral y a las tareas programadas se

relacionan positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores. Ambos estudios evidencian que cuando los trabajadores experimentan condiciones laborales favorables, como horarios flexibles o condiciones de trabajo a gusto, tienden a reportar niveles más altos de satisfacción laboral. Para futuras investigaciones, se sugiere explorar cómo diferentes aspectos laborales, como la carga de trabajo o el ambiente físico, influyen en la satisfacción en diversos sectores. Además, sería beneficioso realizar estudios longitudinales para capturar cómo estas relaciones evolucionan con el tiempo y comparar diferentes modelos de trabajo, como el teletrabajo y el trabajo presencial, para identificar estrategias efectivas que mejoren el bienestar laboral.

Objetivos específicos N°4: Establecer la relación entre las dimensiones del salario emocional y la satisfacción de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023. Los resultados revelan una significancia bilateral que se encuentra en un valor de $<.001$, significando la probabilidad de una correlación positiva. Respecto a la mayoría de las dimensiones del salario emocional tienen una correlación positiva muy fuerte (0.813-0.903-0.715-8.42) con la satisfacción, nos dice, que al tener un espacio de trabajo positivo los trabajadores rendirán mejor su productividad. Por otro lado, la correlación positiva considerable (0.752) tiene la relación entre el compañerismo y condiciones de trabajo y familia, nos da a entender la importancia de la integración de los trabajadores como la relación con su familia ya que es un equilibrio para el bienestar del trabajador. Comparando estos resultados con la investigación realizada por Del Carpio en 2022, que examinó el salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana, se evidencia, en cuanto a las dimensiones autonomía, reconocimiento, identificación, conciliación familiar y Comunicación se evidencia una correlación positiva considerable cuyos valores van entre 0.658 y 0.711 y con un tamaño de efecto entre 0.43 y 0.50; Por otro lado, respecto a la dimensión Desarrollo e Integración se observa un correlación positiva

muy fuerte y altamente significativa 0.800 y un tamaño de efecto medio con una estimación de 0.64. Esta discrepancia señala la influencia del contexto organizacional y geográfico en las percepciones de salario emocional y satisfacción laboral. Por lo tanto, para futuras investigaciones, sería esencial profundizar en estas diferencias contextuales y examinar cómo factores como el tamaño de la empresa, la cultura organizacional y las características demográficas pueden modular la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral en diferentes entornos laborales.

CONCLUSIONES

- Existe una relación alta entre el salario emocional y la satisfacción con un 42%, dato que se corrobora con la prueba de Pearson con un valor de 0.930 y significancia $0.001 < 0.005$, enfatizando la importancia del salario emocional como una estrategia fundamental para mejorar la satisfacción de los empleados dentro de la institución.
- El salario emocional se encuentra en nivel alto, reflejado en las percepciones de los colaboradores: el 47% con un nivel alto, el 22% en un nivel medio y 31% en un nivel bajo. Se evidencia que el salario emocional incide en el fortalecimiento del bienestar y la motivación de sus empleados.
- El nivel de satisfacción se encuentra en nivel medio, se refleja en las percepciones: el 53% de los trabajadores perciben la satisfacción medio, 25% en nivel bajo y un 22% nivel alto. Evidenciando que la satisfacción mejora con los reconocimientos emocionales.
- El nivel de relación entre la satisfacción laboral y condiciones de trabajo a gusto se encuentra en un nivel medio con un valor de 41%. Es decir, que a medida que las condiciones laborales mejoran, la satisfacción laboral de los empleados tiende a aumentar de manera significativa.
- Las dimensiones del salario emocional y la satisfacción se encuentran en un nivel alto con un valor 37%.

RECOMENDACIONES

- Disponer de un fuerte salario emocional mediante oportunidades de desarrollo profesional que puede aumentar significativamente la satisfacción laboral de los docentes, mejorando su compromiso y elevando la calidad educativa.
- Ofrecer un buen espacio de trabajo positivo y colaborativo que necesitan los trabajadores para que puedan llevar a cabo sus labores dentro del trabajo.
- Establecer un programa de reconocimientos y remuneraciones que valoren las contribuciones de los empleados.
- Proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable que valore el bienestar de los empleados, así como promover un buen equipo de trabajo entre la dirección y el personal.
- Implementar programas de mentoría que fomenten la colaboración y el apoyo mutuo para así mejorar la comunicación interpersonal.

REFERENCIAS

Arce Y Benavides (2019 - 2020). El Salario Emocional y su incidencia en el Compromiso Organizacional del Área Administrativa de una Institución de Educación Superior (Magister en gestión de talento humano). Repositorio de Escuela Superior Politécnica del Litoral. Repositorio de <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/79ba1c56-66e6-465d-a3dd-9da073bec0ce/D-CD354.pdf>

Autor Espinoza, A.K. & Toscano J.A. (5 de junio del 2020) Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. Revista Nova Rúa, 74,75.

Campiño y Muñoz (2020). Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira (Proyecto de práctica investigativa III). Repositorio de Universidad Católica de Pereira. Repositorio de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6278/4/DDMPSI308.pdf>

Del Carpio (2022) Salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89675/Del%20Carpio_AKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Empresa. (09 de 11 de 2009). wordpress.com. Recuperado el 01 de julio de 2013, de <https://sociologiaempresa09.wordpress.com/2009/11/09/teoria-de-motivacion-de-herzberg/>

- García, G. (2019). Percepción y satisfacción de los docentes sobre la acción tutorial en las instituciones educativas "Sechura" y "Divino Maestro", provincia de Sechura – Piura (Tesis de magister) Repositorio institucional PIRHUA. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11042/4326>
- Giraldo (2018). Comparación de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de lima sur (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e29d6ea4-3583-4022-a829-abccba29ce6a/content>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. Movimiento Científico, Pg. 4, 2014-2014 [file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-UsoDeLaCorrelacionDeSpearmanEnUnEstudioDeIntervenc-5156978%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-UsoDeLaCorrelacionDeSpearmanEnUnEstudioDeIntervenc-5156978%20(1).pdf)
- Quintero, L.F & Betancur, J.D (2021). Factores para el diseño de políticas del salario emocional. (1ª edición). Colombia. Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigó.
- Reyes, B. M. (2020). El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/25369>
- Roca, W. (2022). Salario emocional y desempeño laboral del personal de la institución educativa privada AvantGard Huaura 2020 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6761>
- Salario emocional: qué es y cómo influye en las personas, 14 de febrero del 2022, <https://www.iebschool.com/blog/salario-emocional-espana-rrhh-2-0/> de Elizundia.
- Sánchez (2020). Relación entre gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura, 2020 (tesis de maestro en gestión pública). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52412/S%20c3%a1nchez_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tasayco, et al. (2021). Factores motivacionales y satisfacción laboral en los docentes de una Institución Educativa del Distrito de Salas Guadalupe, Ica, 2020 (Tesis de licenciatura). Repositorio de Universidad Autónoma de Ica. Recuperado de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/994>

Tapias (2019). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del socorro, 2018-2019 primer semestre (Magister en seguridad y salud en el trabajo). Repositorio de Universidad libre. Repositorio de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17687/1098706206.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Carta de consentimiento para realizar dicho cuestionario

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

CARTA DE CONSENTIMIENTO



PROPÓSITO

El propósito de este documento es obtener su consentimiento para recolectar información personal de las encuestas que se llevarán a cabo en la I. E. Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita.

Así también se busca analizar la información obtenida de las encuestas con motivos de estudio, que son de suma importancia para medir la relación que existe entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023.

Los datos serán de uso único y exclusivo para nuestra tesis. La información revelada no será utilizada para ningún otro propósito.

Si está conforme con el propósito de investigación proceda a firmar el documento.

CONSENTIMIENTO

Yo, el interesado, doy permiso de usar la información obtenida durante las sesiones de encuestas con fines de estudio ya mencionados.

NOMBRE: Antonio Castro Rojas

DNI: 03485393

FECHA: 03/30/2023


 **Prof. Antonio Castro Rojas**
DIRECTOR

FIRMA Y SELLO

ANEXO 2: Cuestionario

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA LOS TRABAJADORES DE LA I. E
VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE, PAITA, 2023

Somos estudiantes de la carrera de administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, estamos realizando una encuesta como requisito para nuestra Tesis. Nuestro tema es: “Salario emocional y su relación con la satisfacción de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023.

Se les agradece su cooperación.

Nombre y apellido: _____.
Rango: _____.
Edad: _____.
TA: Totalmente de acuerdo A: De acuerdo I: Indiferente
D: En desacuerdo TD: Totalmente en desacuerdo

Ítems de salario Emocional		TA	A	I	D	TD
1	¿En tu lugar de trabajo tienen un equipo colaborativo?					
2	¿Existe confianza y respeto dentro de tu equipo de trabajo?					
3	¿Estás conforme con tus turnos de trabajo?					
4	¿Cambiarías tu horario laboral?					
5	¿Las oficinas tienen la amplitud necesaria para trabajar con comodidad?					
6	¿Las condiciones ambientales (climatización, ruidos y ventilación) facilitan mi actividad diaria?					
7	¿El espacio donde se ubica tu trabajo te permite comunicarte con otras áreas?					

8	¿Considera que el espacio donde realiza sus labores es el más adecuado?					
9	¿Me resulta fácil la comunicación con mi jefe?					
10	¿Tienes buena comunicación con tus compañeros de trabajo?					
11	¿Consideras que tienes las habilidades necesarias para realizar tu trabajo de la mejor manera posible?					
12	¿Mi equipo me considera un integrante valioso?					
13	¿Tu jefe se preocupa de equilibrar tu carga laboral para que tu trabajo no intervenga con tu vida personal?					
14	¿La institución apoya un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada?					
15	¿Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares?					
16	¿Quisiera implementar actividades de unión para usted y su familia?					
Ítems de satisfacción laboral		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
3	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales, y/o inmuebles)					
4	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					

5	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
6	Siento que recibo de parte de la entidad maltrato.					
7	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
8	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
9	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
10	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
11	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
12	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
13	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
14	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
15	Me siento realmente útil con la labor que realizó.					
16	Mi trabajo me aburre.					
17	Mi jefe es comprensivo					
18	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
19	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
20	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO 3: Validaciones

Primera validación:



UPAO
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO ORREGUI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Escuela Profesional de Administración

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto				
Apellidos y nombres	Rojas Peño Fernando Arturo			
Profesión	Ejecutivo en Administración de empresas			
Especialidad	Docente			
Experiencia profesional	Docente UNP y UPAO			
Institución	UPAO			
Fecha de Validación	3 de Julio 2023			
E- mail	rojasfernando819@gmail.com			
Datos del trabajo de Investigación				
Título	"Salario emocional y su relación con la satisfacción de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023"			
Investigadores	Leslie Lucia Purizaca Naquiche Mary Lucero Avila Vega			
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado			
Rangos de valoración	Muy alto	Alto	Bajo	Muy bajo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la satisfacción del trabajador y salario emocional.			
Variable Independiente: Salario emocional				
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación	
EQUIPO DE TRABAJO				
1. ¿En tu lugar de trabajo tienen un equipo colaborativo?	✓			
2. ¿Existe confianza y respeto dentro de tu equipo de trabajo?	✓			
HORARIOS				

3. ¿Estas conforme con tus turnos de trabajo?	✓		
4. ¿Cambiarías tu horario laboral?	✓		
AMBIENTACIÓN			
5. ¿Las oficinas tienen la amplitud necesaria para trabajar con comodidad?	✓		
6. ¿Las condiciones ambientales (climatización, ruidos y ventilación) facilitan mi actividad diaria?	✓		
ESPACIO DE TRABAJO			
7. ¿El espacio donde se ubica tu trabajo te permite comunicarte con otras áreas?	✓		
8. ¿Considera que el espacio donde realiza sus labores son los más adecuados?	✓		
COMUNICACIÓN			
9. ¿Me resulta fácil la comunicación con mi jefe?	✓		
10. ¿Tienes buena comunicación con tus compañeros de trabajo?	✓		
CONFIANZA			
11. ¿Consideras que tienes las habilidades necesarias para realizar tu trabajo de la mejor manera posible?	✓		
12. ¿Mi equipo me considera un (a) integrante valioso?	✓		
PROFESIONALISMO			
13. ¿Tu jefe se preocupa de equilibrar tu carga laboral para que tu trabajo no intervenga con tu vida personal?	✓		
14. ¿La institución apoya un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada?	✓		

UNIÓN FAMILIAR			
15. ¿Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares?	✓		
16. ¿Quisiera implementar actividades de unión para usted y su familia?	✓		
Variable Dependiente: Satisfacción laboral			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES			
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		
2. El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		
3. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales, y/o inmuebles)	✓		
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS			
4. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		
5. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS			
6. Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.	✓		
7. El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		
8. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		

RELACIONES SOCIALES			
9. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	✓		
10. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		
DESARROLLO PERSONAL			
11. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		
12. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	✓		
13. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	✓		
DESEMPEÑO DE TAREAS			
14. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	✓		
15. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		
16. Mi trabajo me aburre.	✓		
RELACIÓN CON LA AUTORIDAD			
17. Mi jefe es comprensivo	✓		
18. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		
19. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		
20. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
	✓		
Apellidos y Nombres	Comentarios finales		
<i>Rojas Piña Fernando Arturo</i>			

Segunda validación:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto				
Apellidos y nombres	Ghucas Wang Egrain Ricardo			
Profesión	Economista			
Especialidad	Proyectos			
Experiencia profesional	Docente			
Institución	UPAO			
Fecha de Validación	02/07/23			
E- mail	schucon @ upao . edu . pe			
Datos del trabajo de Investigación				
Título	"Salario emocional y su relación con la satisfacción de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023"			
Investigadores	Leslie Lucia Purizaca Naquiche			
	Mary Lucero Avila Vega			
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado			
Rangos de valoración	Muy alto	Alto	Bajo	Muy bajo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la satisfacción del trabajador y salario emocional.			
Variable Independiente: Salario emocional				
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación	
EQUIPO DE TRABAJO				
1. ¿En tu lugar de trabajo tienen un equipo colaborativo?	✓			
2. ¿Existe confianza y respeto dentro de tu equipo de trabajo?	✓			
HORARIOS				

3. ¿Estas conforme con tus turnos de trabajo?	✓		
4. ¿Cambiarías tu horario laboral?	✓		
AMBIENTACIÓN			
5. ¿Las oficinas tienen la amplitud necesaria para trabajar con comodidad?	✓		
6. ¿Las condiciones ambientales (climatización, ruidos y ventilación) facilitan mi actividad diaria?	✓		
ESPACIO DE TRABAJO			
7. ¿El espacio donde se ubica tu trabajo te permite comunicarte con otras áreas?	✓		
8. ¿Considera que el espacio donde realiza sus labores son los más adecuados?	✓		
COMUNICACIÓN			
9. ¿Me resulta fácil la comunicación con mi jefe?	✓		
10. ¿Tienes buena comunicación con tus compañeros de trabajo?	✓		
CONFIANZA			
11. ¿Consideras que tienes las habilidades necesarias para realizar tu trabajo de la mejor manera posible?	✓		
12. ¿Mi equipo me considera un (a) integrante valioso?	✓		
PROFESIONALISMO			
13. ¿Tu jefe se preocupa de equilibrar tu carga laboral para que tu trabajo no intervenga con tu vida personal?	✓		
14. ¿La institución apoya un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada?	✓		

UNIÓN FAMILIAR			
15. ¿Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares?	✓		
16. ¿Quisiera implementar actividades de unión para usted y su familia?	✓		
Variable Dependiente: Satisfacción laboral			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES			
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		
2. El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		
3. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales, y/o inmuebles)	✓		
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS			
4. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		
5. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS			
6. Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.	✓		
7. El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		
8. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		

RELACIONES SOCIALES			
9. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	✓		
10. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		
DESARROLLO PERSONAL			
11. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		
12. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	✓		
13. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	✓		
DESEMPEÑO DE TAREAS			
14. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	✓		
15. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		
16. Mi trabajo me aburre.	✓		
RELACIÓN CON LA AUTORIDAD			
17. Mi jefe es comprensivo	✓		
18. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		
19. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		
20. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
	✓		
Apellidos y Nombres	Comentarios finales		
<i>Efrain Chaves Wong.</i>			
<i>41482116</i>			
<i>Efrain</i>			



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto				
Apellidos y nombres	SORIANO COLCHADO ALBERTO MARCOS			
Profesión	ECONOMISTA			
Especialidad	ECONOMÍA AGRÍCOLA			
Experiencia profesional	DOCENTE			
Institución	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO			
Fecha de Validación	02/07/23			
E- mail	asorianoc1@upoo.edu.pe			
Datos del trabajo de Investigación				
Título	"Salario emocional y su relación con la satisfacción de los trabajadores de la I. E Víctor Raúl Haya de la Torre, Paita, 2023"			
Investigadores	Leslie Lucia Purizaca Naquiche			
	Mary Lucero Avila Vega			
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado			
Rangos de valoración	Muy alto	Alto	Bajo	Muy bajo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la satisfacción del trabajador y salario emocional.			
Variable Independiente: Salario emocional				
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación	
EQUIPO DE TRABAJO				
1. ¿En tu lugar de trabajo tienen un equipo colaborativo?	✓			
2. ¿Existe confianza y respeto dentro de tu equipo de trabajo?	✓			
HORARIOS				
3. ¿Estas conforme con tus turnos de trabajo?	✓			
4. ¿Cambiarías tu horario laboral?	✓			

AMBIENTACIÓN			
5. ¿Las oficinas tienen la amplitud necesaria para trabajar con comodidad?	✓		
6. ¿Las condiciones ambientales (climatización, ruidos y ventilación) facilitan mi actividad diaria?	✓		
ESPACIO DE TRABAJO			
7. ¿El espacio donde se ubica tu trabajo te permite comunicarte con otras áreas?	✓		
8. ¿Considera que el espacio donde realiza sus labores son los más adecuados?	✓		
COMUNICACIÓN			
9. ¿Me resulta fácil la comunicación con mi jefe?	✓		
10. ¿Tienes buena comunicación con tus compañeros de trabajo?	✓		
CONFIANZA			
11. ¿Consideras que tienes las habilidades necesarias para realizar tu trabajo de la mejor manera posible?	✓		
12. ¿Mi equipo me considera un (a) integrante valioso?	✓		
PROFESIONALISMO			
13. ¿Tu jefe se preocupa de equilibrar tu carga laboral para que tu trabajo no intervenga con tu vida personal?	✓		
14. ¿La institución apoya un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada?	✓		
UNIÓN FAMILIAR			
15. ¿Se puede adaptar la jornada laboral por motivos familiares?	✓		
16. ¿Quisiera implementar actividades de unión para usted y su familia?	✓		

Variable Dependiente: Satisfacción laboral			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES			
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		
2. El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		
3. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales, y/o inmuebles)	✓		
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS			
4. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		
5. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS			
6. Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.	✓		
7. El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		
8. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		
RELACIONES SOCIALES			
9. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	✓		
10. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		

DESARROLLO PERSONAL			
11. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		
12. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	✓		
13. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	✓		
DESEMPEÑO DE TAREAS			
14. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	✓		
15. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		
16. Mi trabajo me aburre.	✓		
RELACIÓN CON LA AUTORIDAD			
17. Mi jefe es comprensivo	✓		
18. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		
19. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		
20. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		
Resultados de ítems	Excelente ✓	Reformular	Anular
Apellidos y Nombres	Comentarios finales		

DNI: <u>07853054</u>			
FIRMA 