

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

El salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno

Regional de Pasco, 2025

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Bach. Sarita Edalyn COZ VELASQUEZ

Bach. Fiorela Deyse PABLO ALBERTO

Asesor:

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA

Cerro de Pasco – Perú – 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

El salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno

Regional de Pasco, 2025

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
PRESIDENTE

Dr. Juan Antonio RICALDI BALDEON
MIEMBRO

Mg. Edwin Máximo MARCELO ZEVALLOS
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion
Facultad de Ciencias Empresariales
Unidad de Investigacion

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 8-2026-UNDAC-UI-FACE

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con el software antiplagio Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por
COZ VELASQUEZ Sarita Edalyn

PABLO ALBERTO Fiorela Deyse

Escuela de Formación Profesional
Administración

Tipo de trabajo
Tesis

Titulado
El salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores del
Gobierno Regional de Pasco, 2025

Asesor
Dr. Cesar Wenceslao RAMOS INGA

Indice de similitud
19%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el reporte de evaluación del software antiplagio

Cerro de Pasco, 1 de junio del 2026



Firmado digitalmente por FUSTER
ZUÑIGA Nelly Luz FAU 20154605046
scall
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06.06.2026 18:40:34 -05:00

Documento firmado por
Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA
Director(e)
Unidad de Investigación
Ciencias Empresariales

1729103221-1

1749103354-2

DEDICATORIA

En primera instancia a Dios, por este momento que nos permite compartir con todos, en este proceso de mi mejora continua, a mis padres y familiares, por el apoyo incondicional día tras día, a todas las personas que me motivaron a concluir uno de mis proyectos de vida profesional, a mis docentes por impartir sus conocimientos y experiencias con la finalidad por la que estamos hoy día.

Fiorella Deyse

A Dios por la existencia y la posibilidad de ser cada día mejores personas al servicio de los demás, a mis padres y familiares como fuente de mi inspiración para el logro de mis metas personales y profesionales, a todos los que contribuyeron para lograr este objetivo muy ansiado en mi desarrollo profesional, solo gracias y gracias.

Sarita Edalyn

AGRADECIMIENTO

Reconocimiento especial a mi alma mater la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión asimismo a mi Escuela de Formación Profesional de Administración todo donde pase mis cinco años de estudios formándome y forjándome como profesional. Este es un proceso de mejoramiento continuo, tal como me lo señalaron en diversas oportunidades mis docentes, para desarrollarme bajo dos perspectivas: una de ellas ser buenas profesionales, y la segunda no menos importante, ser mejores personas con sentido y vocación de servicio hacia mis semejantes, solo así iremos consolidándonos como profesionales que brindaremos mejor servicio a nuestra población, desde nos encontremos. Del mismo modo nuestro reconocimiento y gratitud a todos nuestros docentes sus enseñanzas, consejos, recomendaciones y experiencias que volcaron en nosotras, la que nos servirá para volcar ello en nuestra futura relación con nuestros clientes y/o usuarios, de manera que forjaremos trascendencia en nuestra población objetivo y logremos el bienestar. Un acápito importante a nuestro asesor que nos condujo por el camino correcto en la cristalización de este trabajo de investigación, motivándonos a no desmayar o a seguir siempre adelante venciendo cualquier obstáculo que se nos presentase, de tal forma enfrentar las vicisitudes que se nos presente en el escenario, personal, familiar y sobre todo en el plano profesional, solo así contribuiremos en el desarrollo de nuestro país.

Finalmente, solo nos quedan palabras de agradecimiento real y sincero a todos.

Fiorella Deyse - Sarita Edalyn

RESUMEN

Las instituciones públicas tienen aún una deuda con los usuarios y población usuaria en otorga mejores y buenos servicios de calidad en cuanto a calidad y oportunidad. En tal sentido se sabe que solo el factor humano capaz de lograr aquello, por lo que se requiere mantener al recurso humano motivado para lograr las metas establecidas. En tal sentido se requiere una estrategia para que las personas desde la alta dirección hasta los niveles operativos se sientan comprometidos con el quehacer cotidiano en el proceso de llevar bienestar a la población usuaria, y con ello se pueda medir la satisfacción laboral deseada. Ante esta situación es necesario establecer una política de sensibilización y aplicación del salario emocional como actividad clave para generar compromiso, identificación con los objetivos estratégicos, que nos conlleve a interpretar la relación que existe con la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco.

Ante esta circunstancia Los resultados confirmaron que el salario emocional mantiene una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco. El coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0.743$; $p < 0.005$) evidenció que, a mayor percepción de reconocimiento, apoyo emocional y condiciones no monetarias, mayor es el nivel de satisfacción en el entorno laboral. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando que el salario emocional influye de manera determinante en la satisfacción laboral del personal.

Palabras clave: salario emocional y satisfacción laboral.

ABSTRACT

Public institutions still owe a debt to users and the population served by providing better and more reliable services in terms of both quality and timeliness. It is understood that only the human factor can achieve this, making it essential to keep human resources motivated to reach established goals. Therefore, a strategy is needed to ensure that everyone, from senior management to operational levels, feels committed to their daily work in the process of bringing well-being to the population served, thereby enabling the measurement of desired job satisfaction. Given this situation, it is necessary to establish a policy of awareness and implementation of emotional salary as a key activity to generate commitment and identification with strategic objectives, allowing us to understand the relationship between emotional salary and job satisfaction among employees of the Pasco Regional Government.

Given this circumstance, the results confirmed that emotional salary maintains a positive and significant relationship with job satisfaction among employees of the Pasco Regional Government. Spearman's rho coefficient ($\rho = 0.743$; $p < 0.005$) showed that a greater perception of recognition, emotional support, and non-monetary benefits is associated with a higher level of satisfaction in the work environment. Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, demonstrating that emotional salary has a decisive influence on employee job satisfaction.

Keywords: emotional salary and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El saludo y aprecio a los miembros integrantes del jurado calificador, nos permitimos en este acto, poner a vuestra consideración el presente trabajo de investigación elaborado por las suscritas, y que intitula: El salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025, con la intención de querer demostrar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral el Gobierno Regional de Pasco, motivadas por el interés de proponer una postura de compromiso y motivación por parte de los colaboradores para mejorar la entrega de los servicios y como consecuencia se vea reflejado en la satisfacción de la tarea cumplida, todo ello con la finalidad de la percepción de la ciudadanía en relación a los servicios que presta el Gorepa.

La estructura del Trabajo está acorde al reglamento de grados y títulos, y contiene:

Capítulo Primero, Planteamiento de Problema, se identifica y delimita el problema, formulando el problema general, el objetivo de la investigación.

Capítulo Segundo, Marco Teórico, se investigaron los antecedentes de estudio, se establecieron las bases teóricas, formulación de hipótesis, se identificaron las variables y se definieron operativamente.

Capítulo Tercero, Metodología y Técnica de Investigación, se determinó el método, tipo y diseño de investigación, así como técnica e instrumentos para la recolección y el procesamiento de datos.

Finalmente, Capítulo Cuarto, se detalló el trabajo realizado en campo, se realizó un análisis e interpretación de los resultados, se probaron las hipótesis, se presentaron las conclusiones y recomendaciones.

Fiorella Deyse - Sarita Edalyn

ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	3
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema General:	4
1.3.2.	Problemas Específicos:	4
1.4.	Formulación de objetivos.....	4
1.4.1.	Objetivo General:.....	4
1.4.2.	Objetivos Específicos:	5
1.5.	Justificación de la investigación	5
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	5

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	7
2.2.	Bases teóricas - científicas	14
2.2.1.	Salario Emocional.....	14
2.2.2.	Satisfacción laboral.....	17
2.3.	Definición de términos básicos.....	22
2.4.	Formulación de hipótesis	24
2.4.1.	Hipótesis General.....	24
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	24
2.5.	Identificación de variables	24
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	25

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	26
3.2.	Nivel de investigación.....	26
3.3.	Método de investigación	26
3.4.	Diseño de la investigación	27
3.5.	Población y muestra.....	27
3.5.1.	Población.....	27
3.5.2.	Muestra	27
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.6.1.	Instrumentos.....	28
3.6.2.	Técnicas de recolección de datos	28
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	28

3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	31
3.9.	Tratamiento estadístico	31
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	31

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	32
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.	34
4.3.	Prueba de hipótesis	48
4.4.	Discusión de resultados.....	53

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1. Estadístico de fiabilidad del instrumento 1	34
Tabla 2. Estadístico de fiabilidad del instrumento 2	35
Tabla 3. Variable 1 Salario emocional.....	36
Tabla 4. Dimensión 1 Reconocimiento y valoración.....	37
Tabla 5. Dimensión 2 Desarrollo profesional	39
Tabla 6. Dimensión 3 Sentido de pertenencia	40
Tabla 7. Variable 2 Satisfacción laboral	42
Tabla 8. Variable 2 Dimensión 1 Condiciones laborales.....	44
Tabla 9. Variable 2 Dimensión 2 Relaciones interpersonales	45
Tabla 10. Variable 2 Dimensión 3 Remuneración.....	47
Tabla 11. Correlación entre el salario emocional y la satisfacción laboral	49
Tabla 12. Correlación entre reconocimiento y valoración y satisfacción laboral.....	50
Tabla 13. Correlación entre desarrollo profesional y satisfacción laboral.....	51
Tabla 14. Correlación entre sentido de pertenencia y creencias y satisfacción laboral	52

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página.
Figura 1. Variable 1 Salario emocional	36
Figura 2. Dimensión 1 Reconocimiento y valoración.	38
Figura 3. Dimensión 2 Desarrollo profesional.....	39
Figura 4. Dimensión 3 Sentido de pertenencia	41
Figura 5. Variable 2 Satisfacción laboral.....	42
Figura 6. Variable 2 Dimensión 1 Condiciones laborales	44
Figura 7. Variable 2 Dimensión 2 Relaciones interpersonales	46
Figura 8. Variable 2 Dimensión 3 Remuneración	47

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Ante un mundo cambiante, en el que el tiempo es un bien escaso, la intensidad de la vida profesional es muy alta, y crece la dificultad de compaginar la vida laboral con la familiar y personal, el área de dirección de personas debe trabajar dentro de las organizaciones en la línea de superar estos desafíos. (Kenneth, 2002). Para el común denominador de los colaboradores que laboran en este caso en algunos países de Europa, tienen en mente que su salario económico es su fuente de ingresos básicamente, sin embargo también existe el salario denominado salario emocional, que es la que resguarda otros tipos de necesidades igual de importantes tales como las psicológicas y que tiene una relación directa especialmente con la motivación y ello hace a que los colaboradores se sientan bien, cómodas valoradas en su entorno de trabajo, convirtiéndose en un asunto importante y clave para el bienestar no solo en el trabajo y sus relaciones interpersonales con los demás compañeros de trabajo, sino que trasciende al aspecto familiar promoviendo inclusive el equilibrio trabajo – familia.

Al respecto de lo manifestado líneas arriba, desde la perspectiva de Chiavenato (2017) expresa que “El salario emocional es el conjunto de incentivos intangibles que buscan mantener y elevar la motivación de los empleados, fomentando su identificación y compromiso con la empresa” (p. 142). Por tanto, se convierte en un componente inmaterial del total de la compensación y que trasciende en el bienestar y una acción de pertenencia del colaborador hacia la organización, tal es así que, permite además desarrollo profesional, flexibilidad un clima laboral armonioso en beneficio mutuo, tanto de la empresa como del trabajador.

Las organizaciones públicas y privadas en un contexto actual apuntan a lograr utilidad por la contraprestación de sus servicios o productos que ofertan a los usuarios o colaboradores. Esta utilidad se traduce en rentabilidad económica, cuando se refiere a empresas privadas y rentabilidad social cuando se refiere a instituciones públicas fundamentalmente.

Quienes dirigen a las organizaciones en general, tienen conocimiento pleno que dicha rentabilidad que persiguen sus instituciones, solo puede obtenerse a partir de administrar con efectividad a los colaboradores que forman parte en sus diferentes niveles en dichas entidades, como tal deben estar en la búsqueda de diversas herramientas o métodos de manera tal logre los objetivos estratégicos y operativos y ello se traduce de todas maneras en utilidades.

Sin embargo, en las organizaciones públicas aun no logran por entender la importancia que significa las personas al interior de las mismas, por lo que descuidan los diversos procesos de la administración de recursos humanos, para seleccionar al personal idóneo y luego el proceso de motivación que ellos requieren, para dar lo mejor de sus capacidades en torno al cumplimiento de metas, y luego ello trascienda en una mejor percepción de la población respecto a la calidad de los servicios que otorgan las

instituciones públicas dirigido a la ciudadanía. Esta problemática es generalizada en la gran mayoría de administraciones públicas del mundo, diferenciándose entre ellas entre una aceptable, regular y deficiente motivación a los colaboradores, que va más allá de los salarios económicos pactados al momento de la selección hasta a contratación y demás procesos de recursos humanos.

La organización en la que se desarrolla la presente investigación, es una más de las tantas instituciones del estado que necesita aplicar estrategias destinadas a generar motivación intrínseca y extrínseca, que impacten positivamente en la actitud del potencial humano, de manera tal que estos logren una identificación real, un compromiso institucional, y sobre todo con los objetivos establecidos por la institución, y que ello conlleve a mejorar la calidad del servicio que la colectividad espera, y si se logrará impactaría también en la satisfacción laboral de los colaboradores por cumplir con sus funciones y más aún como resultado de implantar una política de salario emocional, y con ello como consecuencia también la satisfacción de la tarea cumplida con un alto grado de compromiso.

1.2. Delimitación de la investigación

a) Delimitación espacial

La investigación se desarrolla en la empresa en el Gobierno Regional de Pasco

b) Delimitación temporal

La investigación que se desarrolla corresponde al año calendario del 2025

c) Delimitación social

Están constituidos por los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco

d) Delimitación conceptual

Salario emocional:

“el salario emocional se refiere a las recompensas intangibles y beneficios no monetarios que satisfacen las necesidades emocionales y psicológicas de los empleados, contribuyendo a su bienestar general, satisfacción laboral y compromiso organizacional” (AIHR, s.f.).

Satisfacción laboral:

“La satisfacción laboral se define como el grado en que las personas sienten agrado o desagrado por su trabajo” (Spector, 1997).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025?

1.3.2. Problemas específicos:

- ¿Cuál es la vinculación entre el reconocimiento y valoración, y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025?
- ¿Cuál es la correspondencia entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general:

Determinar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.

1.4.2. Objetivos Específicos:

- Determinar la vinculación entre el reconocimiento y valoración, con la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.
- Establecer la correspondencia entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.
- Establecer la relación entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.

1.5. Justificación de la investigación

La presente investigación tiene una justificación centrada en contribuir a partir del conocimiento, la puesta en práctica de las acciones de motivación desde la perspectiva de implementar una estrategia relacionada al salario emocional, y que debe formar parte de generar motivación intrínseca, y a partir de ello incrementar la satisfacción laboral de los colaboradores y con ello mejorar la calidad de los servicios a los usuarios en general. El estado peruano impulsa el quehacer de las instituciones debe estar centrado en los ciudadanos, y el mejoramiento de la calidad de los mismos, en tal sentido se justifica el desarrollo de esta investigación, tendiente a crear valor público, representado en el bienestar del ciudadano o usuario externo, pero también a mejorar la calidad de vida y laboral del cliente interno, en este caso los trabajadores de las instituciones públicas en general y del Gobierno Regional Pasco, en particular.

1.6. Limitaciones de la investigación

Una de las limitaciones importantes de la investigación, está relacionada con el factor tiempo especialmente de quienes son trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, quienes en atención a las funciones cotidianas que desarrollan no cuentan con el

tiempo correspondiente para ofrecernos y recabar una serie de información relacionada con el desarrollo de la investigación, en tal sentido se planifican los espacios necesarios para la obtención de datos que sirvan para el desarrollo de este trabajo.

Una siguiente limitación es la parte económica que tenga que ver específicamente pues podría incidir en la calidad de la investigación, toda vez que se hace necesario la contratación de especialistas en tratamiento de datos estadísticos, ejecución y procesamiento de encuestas, etc. Sin embargo, a pesar de las limitaciones está el compromiso de las autoras a fin de organizarnos adecuadamente en términos de tiempo y agenciarnos otras fuentes de financiamiento para plasmar como corresponde con la culminación del presente proyecto investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

La realidad de las instituciones públicas en el país es que su accionar debe prevalecer la satisfacción de sus múltiples necesidades a partir de los diversos servicios que prestan las diferentes instituciones que operan en las diversas regiones del país. En tal sentido quienes lideran estas organizaciones deben tener presente que el éxito o fracaso de las gestiones recae fundamentalmente en las personas quienes laboran en la administración pública, como tal hay que saber gestionar el talento humano, no solo desde la parte normativa, sino también desde el aspecto humano, empleando para ello las diversas herramientas que se conoce en el ámbito de gestión de personas, y que luego tenga como objetivo la satisfacción laboral que corresponde a partir de la tarea cumplida al interior de las instituciones, generando identificación, compromiso, para con el cumplimiento de los objetivos y metas que se establecen en todas ellas.

En ese contexto detallamos algunos antecedentes al respecto de la investigación propuesta.

Moscoso (2019) en su trabajo de investigación: Salario emocional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de atención al cliente, en una empresa farmacéutica de Quito, nos señala que, para la culminación de su investigación, utilizó en su tipo de diseño un enfoque cualitativo, para ello recabó información descriptiva en relación al salario emocional y elementos que pudieran incidir en el desempeño laboral y a partir de ello determinar la relación entre las variables propuestas. La muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de una empresa farmacéutica. Luego en sus conclusiones podemos apreciar que,

los resultados del estudio demuestran que el salario emociona se configura como un componente esencial para mejorar el rendimiento de los colaboradores. En este sentido un elemento importante que aporta esta investigación es la necesidad de que cada organización desarrolle un plan que le permita implementar este componente a fin de mejorar la productividad de los colaboradores y en consecuencia de la institución. (p. 35)

Es claro la postura que la implementación del salario emocional repercute positivamente en el desempeño de los colaboradores y en consecuencia se genere niveles óptimos de productividad, que genere rentabilidad económica a la empresa, convirtiéndose en una motivación intrínseca en la que se pueda concluir que no solo el salario económico es el motor de una mayor producción.

Pineda (2023) en su trabajo de investigación: Salario emocional como herramienta de fidelización y su impacto en el desempeño laboral en los colaboradores de la organización Bonsai Suschi, C.A. ubicado en Maracay Estado de Aragua. Proyecto que se ejecutó en Venezuela y nos señala que, en la parte metodológica nos precisa que el diseño de su investigación es no experimental, y de nivel descriptivo. En cuanto a su población y muestra, ésta es equivalente a 5 colaboradores que prestan

servicio en la empresa objeto de estudio, por consiguiente, por ser una población relativamente pequeña, se tomará el 100 % como muestra censal por lo que se considera simultáneamente universo, población y muestra. luego entre sus conclusiones nos refiere que,

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, cuando las personas se sienten cómodas y apreciadas en su lugar de trabajo son más efectivas, tienen un mejor rendimiento y aportan mucho a la empresa. Se puede interpretar que una de las claves del éxito en la gestión del talento humano, radica en dar a los colaboradores la posibilidad de equilibrar su vida personal con la laboral, sin afectar el desempeño de sus funciones, y entender que en definitiva la cantidad de dinero que se ofrece no es siempre un factor determinante a la hora de atraer o reducir la rotación en la organización. (p. 52)

Además, como parte también de las conclusiones nos hace notar que la empresa no tiene implementado un programa de salario emocional, como parte de la estrategia gerencial, sin embargo se concluye también que este programa se convierte en una necesidad urgente en la que los colaboradores que forman parte de la empresa, valoran los incentivos motivación y reconocimiento que se ofrecen, inclusive más que la cuestión monetaria, por lo que se sienten cómodas y apreciadas emocionalmente, luego, tienen una incidencia significativamente en su rendimiento aportando positivamente en los resultados de su labor inherente.

Mayta y Paucar (2022) en su trabajo de investigación: Salario emocional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora. Nos refiere que en su proceso metodológico adoptó un enfoque cuantitativo, del mismo modo el tipo de investigación es aplicada, además el estudio es de carácter correlacional, y el diseño es el no experimental de tipo transversal o transeccional. Su

población es igual a 434 colaboradores con una muestra de 48 colaboradores. En sus conclusiones refiere que,

La investigación ha permitido determinar que existe una correlación positiva y significativa entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora. Es decir que, a una percepción más favorable del salario emocional, mayor será el nivel de satisfacción laboral. Al analizar individualmente los programas que conforman el salario emocional, se observó que el nivel de percepción es generalmente favorable; siendo el programa de capacitación y desarrollo el mejor valorado. (p. 105)

Cabe precisar que el nivel de satisfacción de los colaboradores medido a través de la satisfacción con el reconocimiento laboral, condiciones de trabajo y relación con el equipo, es medio alto, evidenciándose que la relación con el equipo y el reconocimiento laboral son los factores que tuvieron más incidencia en la satisfacción. Además, el nivel de satisfacción con el reconocimiento de los empleados es medio-alto, pues se sienten valorados y apoyados por su equipo. La empresa realiza una evaluación anual de los gerentes para evaluar sus habilidades de liderazgo, lo que permite a la organización identificar oportunidades de mejora.

Vila (2025) en su investigación: Salario emocional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Huancayo, 2022, nos refiere que, en el desarrollo de la presente investigación, utilizó el método deductivo, el tipo de investigación es básica de alcance correlacional, con un diseño no experimental, para este trabajo se consideró una muestra censal de 108 colaboradores de una universidad privada en la ciudad de Huancayo. para luego entre sus conclusiones presenta que,

Existe una relación moderada y positiva entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una universidad privada en la ciudad de Huancayo. Este vínculo se refleja en un coeficiente Rho de Spearman de 0,516 y un p-valor de 0,000. Esto indica que, al aumentar la percepción del salario emocional, también se incrementan los niveles de satisfacción laboral, ya que un mayor salario emocional contribuye directamente a una mayor satisfacción entre los empleados. (p. 78)

Además, concluye también que, Hay una relación positiva entre el equilibrio entre la vida personal y la satisfacción laboral de los trabajadores, Se observa una relación directa entre el crecimiento profesional y la satisfacción laboral en los trabajadores, Existe una relación positiva entre el entorno laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores, Se identifica una relación positiva entre el bienestar y la seguridad con la satisfacción laboral de los trabajadores, y Existe una relación positiva entre los beneficios y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una universidad privada en Huancayo, y para mejorar estos aspectos los que dirigen o lideran la institución universitaria motivo de estudio, deberían promover estrategias salariales emocionales, que incluyan reconocimiento de logros, horarios de trabajo flexibles, oportunidades de crecimiento personal y un entorno inclusivo, para mejorar la satisfacción y la motivación laboral.

Llamocca y Terrones (2023) en su trabajo de investigación: Salario emocional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Sima Perú S.A. 2022. Nos detalla que el tipo de investigación es básica, de nivel explicativo causal, el diseño de la investigación es de tipo no experimental de corte transversal, correlacional, y el método es deductivo. La población motivo del estudio es de 100 colaboradores y la

muestra representativa corresponde a 80 colaboradores del área de producción de la empresa Sima Perú S.A. Luego en sus conclusiones nos dice que,

Para comprobar la veracidad de la hipótesis, se ha corrido la prueba del coeficiente de correlación r de Pearson, por los valores resultantes de $r = 0.568$ y $\alpha = 0.000$ (margen de error admisible) que nos llevó a aceptar la hipótesis del investigador H1, en esa medida la contrastación estableció que la influencia que hay entre el salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA Perú S.A es positiva, los resultados empíricos obtenidos, señalan que el desarrollo profesional, las recompensas y el balance entre la vida laboral y familiar son determinantes para generar satisfacción laboral positiva en trabajadores de la empresa SIMA. (p. 45)

Como complemento al objetivo general se puede interpretar también la influencia que hay entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SIMA Perú S.A es positiva, promoviendo capacitaciones y ofrecer líneas de carrera. Del mismo modo el reconocimiento por el buen desempeño cumplidas por los trabajadores y sentirse motivado por los reconocimientos, hicieron que la satisfacción laboral de los trabajadores se encuentre en niveles importantes.

Berrospi (2020) en su trabajo de investigación: Salario emocional y rendimiento laboral del personal de la UGEL Pasco - 2019. Para optar el grado académico Licenciada en Administración. nos señala que el método utilizado es el Analítico–Sintético, el tipo de investigación es básica, el nivel es descriptivo correlacional, y el diseño no experimental y transversal correlacional. Su muestra censal conformada por 67 trabajadores de la institución motivo del estudio. Luego en sus conclusiones precisa que,

Se establece que el salario emocional está relacionado positivamente con el rendimiento laboral del personal de la UGEL Pasco - 2019; de acuerdo a la prueba de contrastación realizada, el valor obtenido en la prueba $t=9.8236$ es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada 95%, $p=1.96$ siendo que $t>1.96$, por lo que se acepta la $H1$ y se rechaza la $H0$. Esto demuestra la importancia del salario emocional y el efecto positivo que se obtendría, al ser un incentivo no económico tener al personal siempre motivado permite mejorar el rendimiento y compromiso laboral de los trabajadores, por otro lado, la UGEL Pasco se volvería atractiva para la oferta laboral y sin duda se reduciría el incumplimiento y ausentismo laboral, por tanto, se evitaría que los mejores trabajadores puedan renunciar a la UGEL Pasco. (p. 42)

Se ha determinado que, tener al personal siempre motivado, con un buen salario emocional, el cual permite mejorar la calidad de vida laboral, logrando como resultado el buen rendimiento en el cumplimiento de sus tareas y la satisfacción de los usuarios externos. nos indica también ante un buen salario emocional permite fortalecer y mejorar el rendimiento contextual entre trabajadores, disminuyendo la desconfianza, logrando aumentar la empatía, respeto y compañerismo. Por tanto, fomentar el desarrollo de actividades para posicionar el salario emocional para todo el personal, implementar un sistema de indicadores para el monitoreo del cumplimiento de las tareas, planificar y ejecutar actividades para el salario emocional mediante la integración laboral.

2.2. Bases teóricas - científicas

2.2.1. Salario Emocional

El salario emocional son las ayudas que las empresas otorgan a los trabajadores para que dispongan más tiempo para el desarrollo de su vida personal, para que tengan mayor tranquilidad y con el menor estrés posible (Pérez, 2017).

El salario emocional es un concepto y medida que busca satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales de los trabajadores, adaptando a las nuevas demandas y enfoques profesionales del mercado laboral. Está valorado en organizaciones que buscan una cultura laboral positiva y centrada en el bienestar de sus empleados, ya que es importante para muchas personas.

Impacto del salario emocional.

Los empleados o colaboradores no solo buscan retribución económica, pues también valoran aspectos intangibles que contribuyen a su bienestar y satisfacción en el trabajo. Las organizaciones que ofrecen salarios emocionales apropiados crean un ambiente de trabajo positivo, promueven el desarrollo de los empleados y fomentan una cultura de reconocimiento y apoyo mutuo.

La Organización ha creado un entorno laboral más favorable, en donde los empleados son valorados, motivados y comprometidos, lo que de por sí significa la retención del talento por lo que se sienten menos propensos a buscar oportunidades en otras organizaciones. Por tanto, el salario emocional impulsa la atracción de nuevos talentos, ya que las organizaciones que ofrecen beneficios emocionales tienen una ventaja competitiva a atraer profesionales capacitados y motivados. Como corolario se puede decir que estos profesionales tienen en consideración con más frecuencia aspectos tales como:

- Equilibrio entre vida laboral y personal.

- Desarrollo profesional.
- Oportunidades de crecimiento.
- Ambiente laboral positivo y colaborativo.

Ventajas del salario emocional

La nueva cultura corporativa encuentra en el salario emocional el camino perfecto para motivar a su personal y que éste se desarrolle de manera más productiva y satisfactoria (Pérez, 2017), en tal virtud al obtener como estrategia organizacional el salario emocional, ésta genera lo siguiente:

1. Bienestar y satisfacción personal. - El salario emocional contribuye a mejorar el bienestar general y la satisfacción personal de los colaboradores. Al recibir reconocimiento, apoyo y oportunidades de desarrollo, los profesionales experimentan un mayor sentido de realización y felicidad en su vida laboral.
2. Equilibrio entre vida laboral y personal. - El sueldo emocional se centra en aspectos más allá de lo económico, como la flexibilidad laboral, la conciliación entre vida laboral y personal, así como la promoción de un ambiente de trabajo saludable. Esto permite a los empleados dedicar tiempo y energía a sus actividades y relaciones personales fuera del trabajo, lo que da como resultado un equilibrio más satisfactorio en su vida diaria.
3. Desarrollo y crecimiento profesional. - El salario emocional puede incluir oportunidades de desarrollo profesional, capacitación y crecimiento dentro de la empresa. Esto permite a los empleados mejorar sus habilidades, adquirir conocimientos nuevos y progresar en sus carreras, lo que a su vez contribuye a su crecimiento personal y profesional.
4. Sentimiento de pertenencia. - El sueldo emocional fomenta un sentido de pertenencia y permite que los colaboradores se sientan parte de la comunidad de la

organización. Al recibir apoyo emocional, reconocimiento y la oportunidad de participar en actividades sociales o de equipo, los profesionales se sienten parte de algo más grande y experimentan un sentido de camaradería y conexión con sus colegas.

5. Autoestima y confianza. - El sueldo emocional puede ayudar a fortalecer la autoestima y la confianza de los empleados. Al recibir reconocimiento por su trabajo, tener la oportunidad de asumir responsabilidades y desafíos, y recibir apoyo en su desarrollo profesional, los empleados desarrollan una mayor confianza en sus habilidades y un mayor sentido de valor propio.
6. Reducción del estrés y mejora de la salud mental. - Al experimentar un entorno laboral positivo y recibir apoyo emocional, los empleados pueden reducir el estrés y mejorar su salud mental. El salario emocional ayuda a crear un ambiente de trabajo que promueve el bienestar emocional y mental de los empleados, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en su salud física y psicológica en general.

Iniciativas frecuentes del salario emocional

Entender las retribuciones incluidas en el salario emocional de una organización es crucial para entender su cultura corporativa y asegurar que las condiciones de trabajo se alineen con las expectativas profesionales, ya sea por interés o por procesos de selección. Las más frecuentes pueden ser:

1. Flexibilidad laboral. - configurar la vida profesional con lo personal son aspectos valorados, ya que opciones como teletrabajo, trabajo híbrido o flexible horarios pueden tener mayor autonomía para cumplir con funciones, y organizar espacios según tus intereses personales o familiares

2. Medidas de conciliación. - La flexibilidad laboral incluye alternativas como servicios de comedor, transporte, gimnasio o guardería para ajustar el tiempo personal con el profesional, evitar desplazamientos y ahorrar tiempo.
3. Planes de formación y promoción. - El salario emocional ofrece la oportunidad de aprender y reforzar conocimientos en temas como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, y la formación de talento para cubrir y obtener planes de carrera futuro.
4. Impulso de bienestar. - Se valora enormemente la promoción de un estilo de vida saludable mediante programas de información y capacitación sobre nutrición equilibrada, actividad física, primeros auxilios y prevención de riesgos.
5. Cuidado del ambiente laboral. - La empresa es cada vez más cuidadosa en tu lugar de trabajo, fomentando un buen clima corporativo con actividades como team building (construcción de equipos) voluntariado, incorporación, diversidad e inclusión, e iniciativas para conocer la misión y valores de la compañía.

2.2.2. Satisfacción laboral

Robbins y Judge. (2009), define la satisfacción laboral como, “sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos”. (pág. 79). La satisfacción laboral fomenta el desarrollo del talento y el éxito organizacional. Garantizar la satisfacción y comodidad profesional de los empleados impulsa la motivación, refuerza el compromiso y aumenta la productividad y el rendimiento laboral.

Importancia de la satisfacción laboral

En un escenario altamente competitivo, con nuevos modelos de trabajo y considerando la relevancia que cada vez más está tomando el bienestar laboral y

el salario emocional, conseguir que las personas empleadas se sientan satisfechas y motivadas, es un triunfo decisivo para las empresas de cualquier sector profesional.

Es fundamental que las empresas sitúen a sus personas empleadas en el centro y que se enfoquen en potenciar y elevar su valor diferencial. Reconocer sus logros, incentivar su desarrollo, facilitar el trabajo colaborativo y, en definitiva, nutrir su motivación es la mayor garantía de su felicidad y, simultáneamente, de la productividad y el crecimiento empresarial.

Asimismo, fomentar la satisfacción laboral favorece el employer branding (marca empleadora) de las empresas. Y es que un equipo satisfecho se convierte en el mejor embajador de marca y punto de atracción de talento cualificado.

Beneficios de incrementar la satisfacción laboral.

Favorecer la satisfacción laboral implica muchos más beneficios de los que se pueden contemplar *a priori* y que, claramente, tienen un impacto positivo sobre el funcionamiento y el crecimiento de las organizaciones. Y es que tener a una plantilla feliz y motivada se traduce en términos de:

1. Productividad. - las personas empleadas más satisfechas sacan su lado más eficiente y productivo, minimizan la probabilidad de errores e incentivan su creatividad.
2. Retención del talento. – las empresas que propician que su equipo se sienta bien en el trabajo reducen la rotación de personal. En este sentido, es importante medir el nivel de satisfacción y compromiso de la plantilla. Realizar encuestas y cuestionarios puede ayudar a determinar los niveles de realización personal, además de guiar la implementación de acciones que fidelicen al equipo.

3. Clima laboral. – si las personas empleadas tienen la percepción de que su empresa vela por su bienestar, se sentirán más valoradas y motivadas, repercutiendo ello en un ambiente de trabajo más saludable y productivo
4. Salud y bienestar. - fomentar la satisfacción de la plantilla genera un impacto positivo en su calidad de vida, lo que puede contribuir a la prevención de enfermedades y trastornos como la ansiedad y la depresión, así como de síndromes laborales como el *burnout* o el síndrome del impostor, entre otros.
5. Compromiso. - la satisfacción forja un mayor sentido de pertenencia del talento en las empresas, haciendo que quiera crecer y hacer crecer el negocio a la par. Según un estudio realizado por la consultora Gallup en 2022, las compañías con altos niveles de *engagement laboral* tienen un 21% más de probabilidad de ser más rentables.

Como Mejorar de la satisfacción laboral

Medir la satisfacción laboral es el primer paso para identificar fortalezas y áreas de mejora sobre el bienestar del personal empleado, pero, en general, hay ciertas estrategias prácticas que las empresas deberían aplicar para fomentar la motivación y la realización profesional, estas pueden ser:

1. Reconocimiento. - es una de las fórmulas ganadoras para mejorar la satisfacción de la plantilla. Cuando las personas empleadas sienten que su esfuerzo y logros son valorados, su motivación y compromiso van creciendo. Existen distintas acciones que pueden fomentar el reconocimiento de tu equipo, como la creación de un sistema regular de gratificaciones, como un plan de incentivos o compensaciones específicas, o la realización de elogios en público, por ejemplo. Hay numerosas iniciativas para apreciar a tu equipo y su trabajo que tienen un gran

valor sobre el bienestar de la plantilla y refuerzan positivamente la cultura empresarial.

2. Evitar la microgestión. - La microgestión puede ser una fuente de insatisfacción laboral. Para promover un entorno donde las personas empleadas se sientan autónomas, realizadas y con posibilidades de innovar, es importante evitar el control excesivo sobre sus tareas. Esta práctica puede transmitir una falta de confianza en su labor y, con ello, el estrés y la apatía serán más patentes. Es importante permitir que los miembros del equipo gestionen sus proyectos con responsabilidad, delegándoles tareas y dándoles una mayor libertad en la toma de decisiones.
3. Comunicación abierta. – Fomentar una buena comunicación interna es clave para propiciar un entorno laboral donde cada profesional se sienta escuchado y considerado. Para facilitar esta transparencia y accesibilidad, puedes contar con un portal de la persona empleada como Employer, . Esta solución permite un flujo de comunicación constante y el acceso a información relevante, siendo un punto de conexión crucial entre el personal, los departamentos de Recursos Humanos y los Gerentes de la organización.
4. Cuidados de la salud. – Una de las mejores opciones para velar por la salud de las personas empleadas de forma integral es crear un plan de bienestar laboral que incluya iniciativas enfocadas tanto a la salud física como mental. Acciones como la creación de programas de adopción de hábitos saludables y apoyo psicológico, la oferta de chequeos médicos regulares o la posibilidad de tener más flexibilidad horaria y horas de libre disposición son muy valoradas.

Al implementar iniciativas que ponen el foco en la salud del personal,

las empresas demuestran su compromiso el bienestar de sus equipos, al mismo tiempo que reducen el absentismo y aumentan la productividad.

5. Oportunidades de aprendizaje y formación. – Las oportunidades de aprendizaje también enriquecen la satisfacción laboral, ya que permiten a las personas empleadas mejorar sus habilidades y desarrollarse profesionalmente. Según datos recientes de FUNDAE, en 2023, la formación fue utilizada por cerca de 6 millones de personas trabajadoras con una media de 13 horas de capacitación. Unos datos que subrayan la importancia de implementar programas formativos en las organizaciones. En este sentido, la formación bonificada para empresas es una excelente manera de ofrecer programas de capacitación que benefician tanto a la plantilla como a las propias organizaciones. Una inversión *win-win* (ganar-ganar) en toda regla.
6. Feedback a los equipos. - Brindar una buena retroalimentación a la plantilla permite que esta sepa qué se espera de ella, cómo puede mejorar y desarrollar sus roles. Puedes organizar reuniones de forma periódica donde las personas empleadas reciban un *feedback* constructivo y alentador, que no solo sirva para apuntar y corregir errores, sino también para ensalzar sus logros y nutrir su experiencia profesional. En este caso, implementar un portal de la persona empleada también es de gran ayuda, ya que facilita una comunicación directa, regular y transparente de los ítems y gestiones más relevantes.
7. Fomento de las Relaciones. - Por último, fomentar relaciones sólidas y saludables entre las personas empleadas genera un ambiente colaborativo que contribuye muy positivamente sobre el estado emocional del personal.

Organizar actividades de *team building* es una buena iniciativa para fortalecer los vínculos de las personas que integran la empresa y potenciar el trabajo en

equipo. Asimismo, se incrementa la motivación, el compañerismo, la diversidad y el compromiso en las organizaciones.

Relación de la satisfacción laboral con la PRL

La satisfacción laboral está íntimamente relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales (PRL). Las prácticas de seguridad y el ambiente de trabajo deben garantizar la comodidad y los recursos necesarios a las personas empleadas para desempeñar su trabajo de forma efectiva y segura.

Igualmente, los factores psicosociales tienen un gran peso sobre el grado de satisfacción laboral. En este sentido, es fundamental prevenir condiciones desfavorables como el estrés, la carga y fatiga mental, los conflictos en el trabajo, la desmotivación laboral, etc.

Una adecuada gestión de la PRL es una de las bases prioritarias del bienestar laboral, ya que propicia condiciones óptimas de trabajo que generan una percepción positiva de la empresa para la plantilla, quien estará más dispuesta a permanecer en ella durante más tiempo.

No cabe duda de que mejorar la satisfacción de las personas empleadas es un proceso continuo que requiere compromiso, empatía y dedicación. Así, no solo se enriquece el bienestar de la plantilla, también se contribuye al éxito y crecimiento sostenido de las organizaciones

2.3. Definición de términos básicos.

Autonomía laboral

Nivel de independencia y control que tiene el empleado para tomar decisiones relacionadas con sus tareas y la forma de ejecutarlas.

Bienestar laboral

Estado integral de salud física, mental y emocional del trabajador dentro del entorno laboral.

Clima organizacional

Percepción compartida de los empleados sobre el ambiente psicológico y social de la organización, incluyendo relaciones, comunicación y liderazgo.

Desarrollo Profesional

Oportunidades que brinda la organización para que el trabajador adquiera nuevas competencias, conocimientos y habilidades para su crecimiento laboral.

Motivación laboral

Conjunto de factores internos y externos que impulsan al trabajador a esforzarse, comprometerse y alcanzar los objetivos organizacionales.

Sentido de pertenencia

Grado en que el trabajador se identifica con la organización y se siente parte importante de ella

Reconocimiento laboral

Acciones formales o informales mediante las cuales la organización valora y aprecia el desempeño, esfuerzo o logros del trabajador

Compromiso organizacional

Grado de identificación y vínculo psicológico que el trabajador desarrolla con la organización, influyendo en su permanencia y desempeño.

Clima laboral

Percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y las condiciones organizacionales.

Condiciones de trabajo

Conjunto de aspectos físicos, organizativos y sociales del entorno laboral que influyen en el bienestar y comodidad del trabajador.

Salario emocional

Sentimiento que experimenta una persona empleada en relación con su trabajo y hacia la organización donde lo desempeña.

Satisfacción laboral

Impacto positivo en la salud mental y física al reducir el estrés y la ansiedad relacionados con el trabajo.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

El Salario emocional tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco, 2025.

2.4.2. Hipótesis específicas

- El reconocimiento y valoración, tienen una vinculación significativa con la satisfacción laboral, en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.
- El desarrollo profesional tiene una correspondencia significativa con la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.
- El sentido de pertenencia tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.

2.5. Identificación de variables

Variable 1

Salario emocional

Variable 2

Satisfacción laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores
Salario emocional	conjunto de beneficios no monetarios que una organización ofrece a sus empleados para mejorar su bienestar, satisfacción y compromiso, más allá de la compensación económica tradicional	Reconocimiento y valoración. Desarrollo profesional Sentido de pertenencia	Premios no monetarios Celebración de logros Planes de carrera Capacitación y formación Espacios de opinión
Satisfacción laboral	grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.	Condiciones laborales Relaciones interpersonales remuneración	Seguridad en el trabajo Horario de trabajo Relación con compañeros Satisfacción con el salario

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

En relación a la presente investigación, la problemática establecida y objetivos propuestos, ésta se considera de carácter básico, por cuanto se pretende incrementar solución de problemas suscitados y no tener una utilidad práctica a corto plazo.

3.2. Nivel de investigación

Es de carácter descriptivo – correlacional, con la intención y el interés de estudiar analizar y conocer la relación entre las variables.

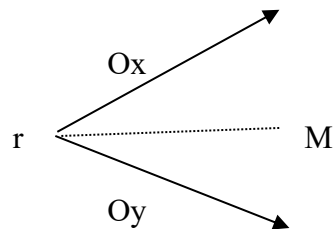
3.3. Método de investigación

El método empleado es cuantitativo o método tradicional por lo que se busca medir las peculiaridades de los fenómenos sociales, que deviene de un marco conceptual adecuada a la problemática estudiada, una serie de premisas que propongan acciones de relación entre las variables estudiadas de forma deductiva. (Bernal, 2010).

Aplicaría también el método es deductivo pues se emplea una estrategia de razonamiento para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño es no experimental, por lo que no se ha manipulado las variables, teniendo como objetivo describir la relación de las variables en un momento determinado.



Donde:

M = Muestra de la investigación

Ox= Variable: Salario Emocional

Oy= Variable: Satisfacción Laboral

r = Posible relación entre las variables estudiadas

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población está constituida por el total de colaboradores (300) que laboran.

3.5.2. Muestra

El cálculo de la muestra se establece a partir de los resultados de la siguiente fórmula:

$$n_o = \frac{N Z^2 P \cdot Q}{(N-1) E^2 + P \cdot Q Z^2}$$

n =? (Tamaño de la muestra)

N = 300 (Tamaño de la población)

$Z = 1.96$ (Nivel de confianza)

$P = 0.5$ (Variabilidad positiva)

$Q = 0.5$ (Variabilidad negativa)

$E = 5\%$ (Margen de error)

$$n_o = \frac{300(1.96)^2 0.5 0.5}{(300-1) (0.05)^2 + (0.5) (0.5) (1.96)^2} =$$

Entonces $n_o =$ La muestra es 169 trabajadores.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Instrumentos

Las principales técnicas utilizadas fueron:

- Cuestionarios
- Guía de análisis documental

3.6.2. Técnicas de recolección de datos

Los instrumentos utilizados fueron:

- Encuestas
- Análisis documental

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

a. Validez del Instrumento:

La validez determina la revisión del contenido del instrumento, así como el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes.

Se empleó la opinión de especialistas, quienes corrigieron el contenido, la relevancia, la redacción y otros elementos estructurales necesarios.

Después de completar este proceso de acuerdo con las observaciones y recomendaciones de los expertos, se modificó el instrumento de medición para verificar su confiabilidad.

b. Confiabilidad del Instrumento:

En la investigación se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, para describir las estimaciones de confiabilidad basadas en la correlación promedio entre reactivos dentro de una prueba. Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan: Que un coeficiente de confiabilidad será más significativo mientras más se acerque el coeficiente a uno (1), lo cual significará un menor error de medición

La medición va de 0 a 1, tal como se muestra a continuación:

- De 0,00 a 0,19 representa un nivel de confiabilidad muy débil;
- de 0,20 a 0,39 débil;
- de 0,40 a 0,59 tiene un nivel moderado;
- de 0,60 a 0,79 es fuerte;
- y, finalmente, de 0,80 a 1,00 significa un grado de confiabilidad muy fuerte.

Para determinar la confiabilidad de los datos utilizados en el presente estudio de investigación, realizado en el objeto de estudio, se aplicó el cuestionario y se procesó como una prueba piloto. Se encontró un Alfa de Cronbach de 0,898 para la variable Gestión administrativa y un Alfa de Cronbach de 0,902 para la variable Satisfacción del usuario, lo que indica que el instrumento es adecuado y favorable para su uso.

Confiabilidad para la variable 1. Salario emocional

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	169	100,0
Excluido ^a	0,0	,0
Total	169	100,0

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

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cron Bach	Nº de elementos
0,826	12

Fuente: resultados de la investigación

Confiabilidad para la variable 2. Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	169	100,0
Excluido ^a	0,0	,0
Total	169	100,0

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

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cron Bach	Nº de elementos
0,845	12

Fuente: resultados de la investigación

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La técnica y procesamiento de datos es resultado de la utilización del programa SPSS 22, y se representan a través de resultados, tablas y gráficos, para luego se interpretaron en relación al problema de investigación.

3.9. Tratamiento estadístico

Luego de haber aplicado el cuestionario, recolección de datos y el procesamiento correspondiente, se trabajó mediante la estadística y probabilística.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Declaramos que el trabajo de investigación propuesto es de carácter auténtico.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

El trabajo de campo de la presente investigación se desarrolló en el Gobierno Regional de Pasco durante el año 2025, con el propósito de analizar cómo el salario emocional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de esta entidad pública. El estudio se realizó en un contexto institucional caracterizado por exigencias administrativas, diversidad de funciones y una creciente necesidad de implementar estrategias no monetarias que fortalezcan el bienestar laboral, la motivación y el compromiso del personal.

La población estuvo conformada por el total de colaboradores que laboran en las distintas unidades del Gobierno Regional, incluyendo personal administrativo, técnico, asistencial, operativo y funcionarios. Con el fin de asegurar una representación adecuada de todas las áreas y niveles jerárquicos, se empleó un muestreo probabilístico estratificado. El tamaño muestral definitivo quedó constituido por 169 trabajadores, número que permitió obtener una visión amplia, equilibrada y diversa del entorno

laboral y de las percepciones relacionadas con el salario emocional y la satisfacción en el trabajo.

Para la recolección de información se diseñó y aplicó un cuestionario estructurado compuesto por ítems formulados en escala Likert de cinco puntos. Este instrumento evaluó las dos variables centrales del estudio: el salario emocional, con las dimensiones de reconocimiento y valoración, desarrollo profesional y sentido de pertenencia y la satisfacción laboral, con las dimensiones de condiciones laborales, relaciones interpersonales y remuneración. Cada ítem fue redactado en forma interrogativa y con un lenguaje claro, lo que permitió a los participantes expresar de manera honesta sus percepciones, experiencias y niveles de satisfacción respecto a su ambiente de trabajo.

La aplicación del cuestionario se realizó principalmente de forma presencial, en coordinación con los responsables de cada área, utilizando ambientes adecuados que permitieran el llenado del instrumento sin interrupciones. En casos excepcionales, y considerando la disponibilidad del personal, se habilitó un formato digital para asegurar la participación de todos los colaboradores seleccionados. Antes del llenado del cuestionario, cada participante recibió una explicación detallada sobre los fines académicos del estudio, seguida de la firma del consentimiento informado. A lo largo del proceso se garantizó la confidencialidad, el anonimato y el uso exclusivo de la información para fines de investigación, lo que generó un ambiente de confianza y apertura que favoreció la calidad de las respuestas.

Finalizada la etapa de recolección, todos los cuestionarios fueron revisados para verificar su completitud y consistencia. Los datos válidos se sistematizaron en una base estadística y se prepararon para su posterior análisis descriptivo e inferencial. Cabe resaltar que el instrumento fue sometido previamente a juicio de expertos en

metodología de la investigación y gestión del talento humano, lo que aseguró su pertinencia, claridad y alineación con los objetivos e hipótesis del estudio.

En su conjunto, el trabajo de campo se desarrolló bajo criterios de responsabilidad ética, rigurosidad técnica y sensibilidad hacia la dinámica institucional del Gobierno Regional de Pasco, garantizando así la obtención de información confiable y relevante para el cumplimiento de los objetivos planteados.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Tabla 1. *Estadístico de fiabilidad del instrumento 1*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	.826	12
Estadísticas de total de elemento		
1	¿Con qué frecuencia recibo reconocimientos no monetarios por el trabajo que realizo?	0.823
2	¿Mi institución suele celebrar los logros obtenidos por su personal?	0.826
3	¿Mi jefe inmediato reconoce oportunamente mi esfuerzo y desempeño?	0.828
4	¿Me siento valorado(a) por la organización cuando cumplo mis responsabilidades?	0.829
5	¿La institución me brinda oportunidades de capacitación para mejorar mis competencias laborales?	0.824
6	¿Se me informa y permite participar en actividades de formación profesional?	0.827
7	¿La organización promueve planes o rutas de carrera que impulsen mi crecimiento laboral?	0.825
8	¿Considero que las capacitaciones que recibo contribuyen a mi desarrollo profesional?	0.826

9	¿Me siento identificado(a) con los valores, misión e identidad del Gobierno Regional?	0.83
10	¿Participo en espacios donde puedo expresar opiniones sobre temas laborales?	0.822
11	¿Percibo que formo parte de un equipo que actúa de forma unida y colaborativa?	0.827
12	¿Siento que mis opiniones son escuchadas en mi área o unidad de trabajo?	0.828

Fuente: Estadístico de fiabilidad. Elaboración propia

Tabla 2. Estadístico de fiabilidad del instrumento 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
.845	12

Estadísticas de total de elemento

1	¿Considero que las condiciones físicas de mi centro de trabajo son adecuadas para desempeñar mis funciones?	0.842
2	¿Me siento seguro(a) al realizar mis labores en la institución?	0.846
3	¿El horario de trabajo que tengo asignado favorece mi desempeño?	0.847
4	¿Cuento con los recursos necesarios para realizar mis actividades de manera eficiente?	0.843
5	¿La relación con mis compañeros de trabajo es positiva y colaborativa?	0.848
6	¿Recibo apoyo de mis colegas cuando enfrento dificultades laborales?	0.844
7	¿La comunicación con mi jefe inmediato es clara y respetuosa?	0.849
8	¿Considero que existe un buen clima laboral en mi área de trabajo?	0.85
9	¿Estoy satisfecho(a) con la remuneración económica que recibo por mi labor?	0.841
10	¿Pienso que mi salario es acorde con las funciones y responsabilidades que desempeño?	0.846
11	¿Mi remuneración me permite sentir estabilidad económica?	0.853
12	¿Considero que la institución ofrece una compensación justa en comparación con otras entidades públicas?	0.841

Fuente: Estadístico de fiabilidad. Elaboración propia.

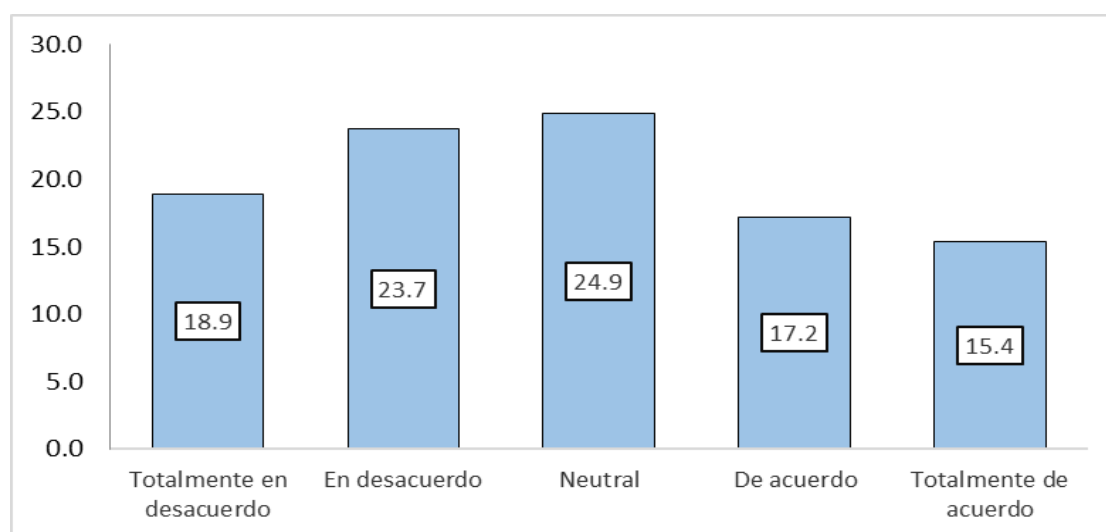
A. Variable 1

Tabla 3. *Variable 1 Salario emocional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	32	18.9
	En desacuerdo	40	23.7
	Neutral	42	24.9
	De acuerdo	29	17.2
	Totalmente de acuerdo	26	15.4
	Total	169	100.0

Fuente: Tabla de datos de la Variable 1 Elaboración propia

Figura 1. *Variable 1 Salario emocional*



Fuente: Tabla 3. *Variable 1 Salario emocional*. Elaboración propia

Interpretación

Los resultados muestran que la percepción del salario emocional entre los colaboradores se inclina hacia posiciones críticas o indefinidas. Un 18.9% afirmó estar totalmente en desacuerdo y un 23.7% en desacuerdo, lo que significa que el 42.6% del

personal no percibe adecuadamente acciones de reconocimiento o valoración emocional por parte de la institución.

La categoría Neutral concentra el porcentaje más alto, con 24.9%, lo que indica que una parte importante del personal no identifica con claridad la presencia o ausencia de prácticas de salario emocional, posiblemente por experiencias mixtas o por una escasa visibilidad de las acciones existentes.

En contraste, las percepciones favorables representan proporciones menores: el 17.2% está de acuerdo y un 15.4% totalmente de acuerdo, reconociendo esfuerzos institucionales, aunque estos no logran impactar a la mayoría del personal.

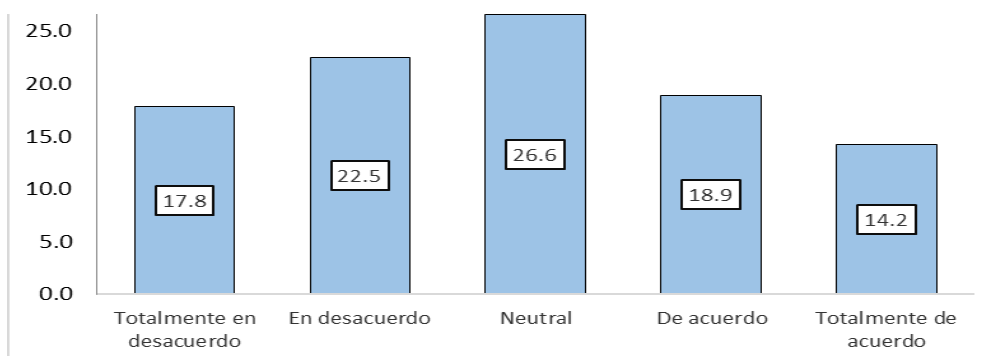
En conjunto, la lectura de los resultados evidencia que, aunque existen iniciativas de reconocimiento emocional, estas no son suficientes o no alcanzan a todos los colaboradores, lo que plantea la necesidad de reforzar las prácticas de valoración, apoyo y comunicación interna dentro de la institución.

Tabla 4. *Dimensión 1 Reconocimiento y valoración*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	30	17.8
	En desacuerdo	38	22.5
	Neutral	45	26.6
	De acuerdo	32	18.9
	Totalmente de acuerdo	24	14.2
	Total	169	100.0

Fuente: Tabla de datos de la Dimensión 1 Reconocimiento y valoración. Elaboración propia.

Figura 2. Dimensión 1 Reconocimiento y valoración.



Fuente: Tabla 4. Dimensión 1 Reconocimiento y valoración Elaboración propia.

Interpretación

La percepción del reconocimiento y valoración en la institución muestra una tendencia más inclinada hacia posiciones críticas o indefinidas. En primer lugar, el 17.8% de los colaboradores se ubica en totalmente en desacuerdo, seguido por un 22.5% en desacuerdo, lo que evidencia que una parte considerable del personal no percibe que la institución reconozca adecuadamente su labor.

En un punto intermedio, el 26.6% adopta una postura neutral, lo que sugiere dudas o falta de claridad respecto a la existencia de prácticas de reconocimiento emocional.

Por el lado de las percepciones favorables, el 18.9% se encuentra de acuerdo y solo el 14.2% totalmente de acuerdo. Aunque estos grupos sí reconocen acciones positivas en la institución, sus porcentajes son menores frente a las posturas neutras y negativas.

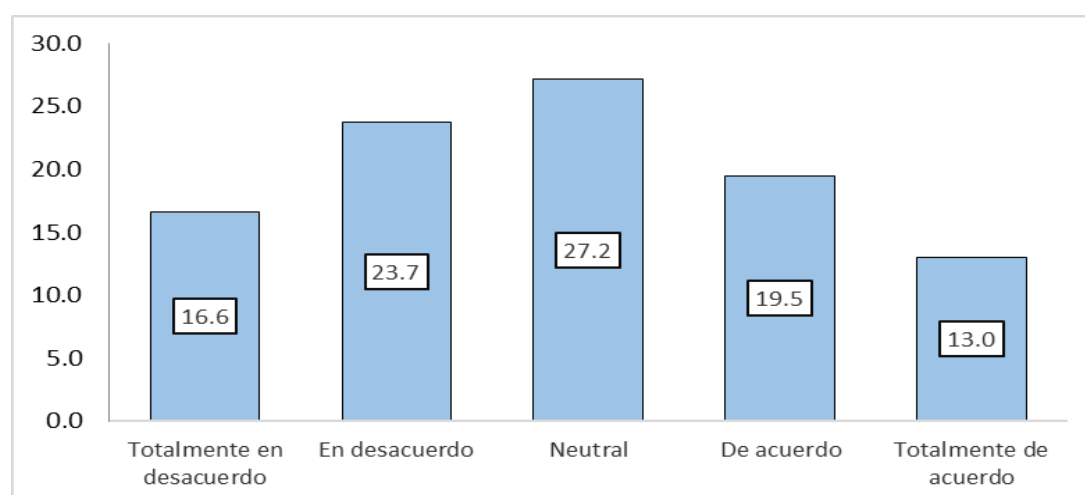
En conjunto, los resultados indican que el reconocimiento y la valoración no se perciben como prácticas sólidas o generalizadas, lo que plantea la necesidad de fortalecer estrategias que permitan a los colaboradores sentirse apreciados y valorados por su aporte diario.

Tabla 5. Dimensión 2 Desarrollo profesional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	28	16.6
	En desacuerdo	40	23.7
	Neutral	46	27.2
	De acuerdo	33	19.5
	Totalmente de acuerdo	22	13.0
	Total	169	100.0

Fuente: Tabla de datos de la dimensión 2 Desarrollo profesional. Elaboración propia.

Figura 3. Dimensión 2 Desarrollo profesional



Fuente: Tabla 5. Dimensión 2 Desarrollo profesional. Elaboración propia.

Interpretación

El 16.6% del personal se ubica en totalmente en desacuerdo, seguido por un 23.7% en desacuerdo. En conjunto, estos 40.3% revelan que una parte importante de los colaboradores considera que las oportunidades de capacitación, actualización y crecimiento laboral no son suficientes o no se gestionan de manera adecuada.

En un nivel intermedio, el 27.2% manifiesta una postura neutral, lo que podría indicar experiencias diversas entre áreas o una percepción moderada respecto a la disponibilidad y calidad de los mecanismos institucionales para el desarrollo

profesional. Esta proporción también sugiere que las acciones existentes podrían no ser visibilizadas o comunicadas de forma efectiva.

En contraste, las percepciones favorables representan un porcentaje menor. El 19.5% se posiciona en de acuerdo, mostrando que algunos trabajadores sí reconocen esfuerzos orientados al fortalecimiento de sus competencias. Finalmente, el 13.0% se ubica en totalmente de acuerdo, reflejando una valoración claramente positiva, aunque limitada a un grupo reducido dentro de la organización.

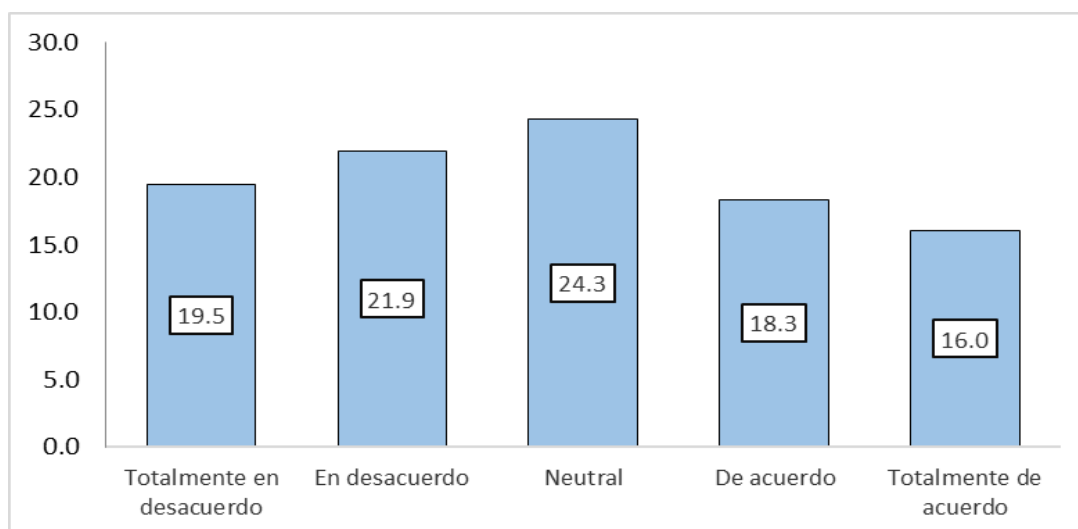
En conjunto, los resultados evidencian que las oportunidades de desarrollo profesional aún no llegan a ser percibidas de manera amplia y consistente por el personal. Esto sugiere la necesidad de fortalecer las iniciativas de capacitación, comunicar de manera más efectiva los programas formativos y asegurar que las acciones de crecimiento laboral respondan a las necesidades reales de los colaboradores.

Tabla 6. *Dimensión 3 Sentido de pertenencia*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	33	19.5
	En desacuerdo	37	21.9
	Neutral	41	24.3
	De acuerdo	31	18.3
	Totalmente de acuerdo	27	16.0
	Total	169	100.0

Fuente: Tabla 6. Dimensión 3 Sentido de pertenencia. Elaboración propia.

Figura 4. *Dimensión 3 Sentido de pertenencia*



Fuente: *Tabla 6. Dimensión 3 Sentido de pertenencia. Elaboración propia.*

Interpretación

El 19.5% del personal se ubica en totalmente en desacuerdo, seguido por un 21.9% en desacuerdo. En conjunto, estos 41.4% evidencian que una proporción importante de los trabajadores no se siente plenamente identificada con la institución o no percibe un ambiente que favorezca la cohesión y participación.

En el punto medio, el 24.3% expresa una postura neutral. Este resultado puede sugerir incertidumbre respecto al clima laboral, la integración del equipo o la escucha activa dentro de los espacios de trabajo. También podría responder a experiencias variadas entre áreas o a la falta de acciones institucionales visibles que fortalezcan la identidad organizacional.

En cuanto a las respuestas favorables, el 18.3% se posiciona en de acuerdo, señalando que una parte de los colaboradores sí reconoce elementos que fomentan la unidad, la colaboración y la identificación con la institución. Finalmente, un 16.0% se sitúa en totalmente de acuerdo, mostrando experiencias claramente positivas en términos de identidad y compromiso con su entorno laboral.

En conjunto, la dimensión evidencia que el sentido de pertenencia no está completamente consolidado, ya que las percepciones negativas e intermedias superan a las favorables. Esto sugiere la necesidad de fortalecer acciones orientadas a promover la identidad institucional, mejorar la comunicación interna, generar espacios de participación real y reforzar dinámicas que fortalezcan la integración y cohesión de los equipos de trabajo.

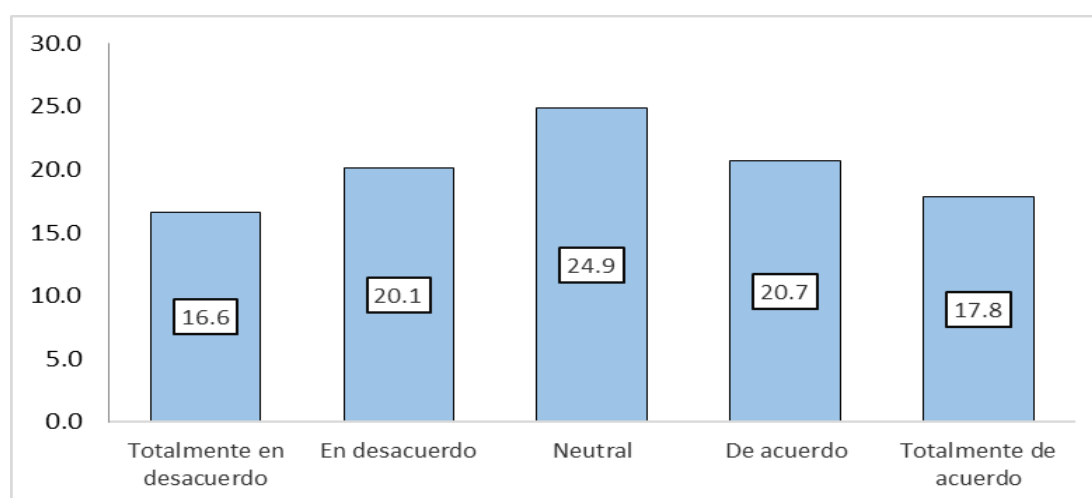
B. Variable 2 Satisfacción laboral

Tabla 7. *Variable 2 Satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	28	16.6
	En desacuerdo	34	20.1
	Neutral	42	24.9
	De acuerdo	35	20.7
	Totalmente de acuerdo	30	17.8
	Total	169	100.0

Fuente: Tabla de datos de la *Variable 2 Satisfacción laboral*. *Elaboración propia*.

Figura 5. *Variable 2 Satisfacción laboral*



Fuente: Tabla 7. *Variable 2 Satisfacción laboral*. *Elaboración propia*

Interpretación

Los resultados de la variable Satisfacción laboral permiten comprender cómo se sienten los colaboradores respecto a las condiciones, relaciones y recompensas que reciben en su entorno de trabajo. Los datos evidencian una distribución equilibrada entre percepciones favorables, neutras y desfavorables, lo que sugiere experiencias diversas dentro de la institución.

En primer lugar, el 16.6% de los trabajadores se ubica en totalmente en desacuerdo, seguido por un 20.1% en desacuerdo. En conjunto, estos 36.7% expresan que una parte significativa del personal no se siente plenamente satisfecha con aspectos clave de su labor, como las condiciones de trabajo, la comunicación interna o la remuneración que reciben.

En un nivel intermedio, el 24.9% adopta una postura neutral, lo que evidencia que una proporción considerable del personal no tiene una valoración definida, posiblemente porque perciben situaciones mixtas o porque consideran que la satisfacción varía según las circunstancias o áreas de trabajo.

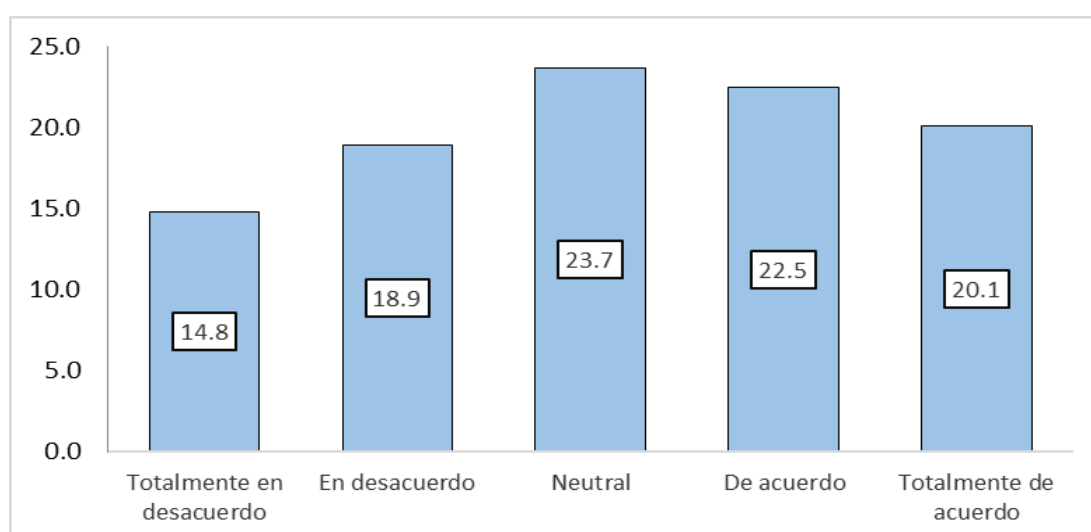
Por otro lado, las respuestas positivas también alcanzan un peso importante. El 20.7% se posiciona en de acuerdo, mientras que el 17.8% se ubica en totalmente de acuerdo. En conjunto, estas percepciones favorables alcanzan 38.5%, indicando que una parte relevante de los colaboradores sí identifica condiciones que les generan bienestar y satisfacción en su actividad laboral.

Tabla 8. *Variable 2 Dimensión 1 Condiciones laborales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	25	14.8
	En desacuerdo	32	18.9
	Neutral	40	23.7
	De acuerdo	38	22.5
	Totalmente de acuerdo	34	20.1
	Total	169	100.0

Fuente: Tabla de datos de la *Variable 2 Dimensión 1 Condiciones laborales*. *Elaboración propia*.

Figura 6. *Variable 2 Dimensión 1 Condiciones laborales*



Fuente: Tabla 9. *Variable 2 Dimensión 1 Condiciones laborales*. *Elaboración propia*

Interpretación

Los datos de la tabla nos muestran que la percepción sobre las condiciones laborales se distribuye de manera equilibrada entre posturas favorables, neutras y desfavorables. El 14.8% de los trabajadores está totalmente en desacuerdo y el 18.9% en desacuerdo, lo que indica que un sector importante considera que las condiciones físicas, recursos o ambiente de trabajo no cumplen plenamente con lo esperado.

A su vez, el 23.7% mantiene una posición neutral, reflejando experiencias mixtas o una valoración moderada sobre estos aspectos.

Por el lado favorable, el 22.5% señala estar de acuerdo y el 20.1% totalmente de acuerdo. En conjunto, estos resultados muestran que una parte significativa del personal sí reconoce condiciones laborales adecuadas y un entorno que facilita su desempeño.

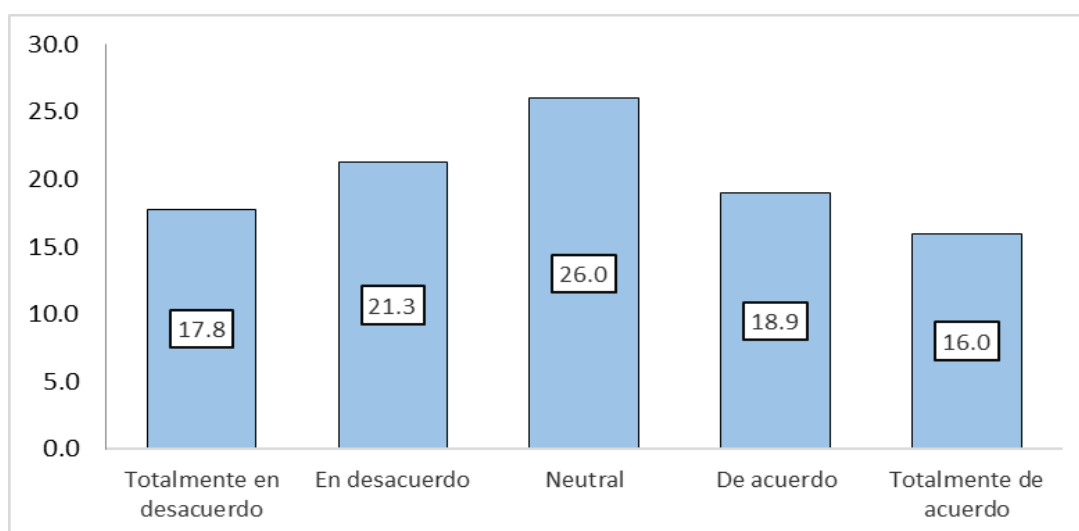
En resumen, aunque existe un grupo considerable que valora positivamente sus condiciones de trabajo, también se evidencia otro que percibe limitaciones, lo cual sugiere la necesidad de fortalecer y equilibrar la calidad del entorno laboral en todas las áreas.

Tabla 9. *Variable 2 Dimensión 2 Relaciones interpersonales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	30	17.8
	En desacuerdo	36	21.3
	Neutral	44	26.0
	De acuerdo	32	18.9
	Totalmente de acuerdo	27	16.0
	Total	169	100.0

Fuente: Tabla de datos de la *Variable 2 Dimensión 2 Relaciones interpersonales*. *Elaboración propia*.

Figura 7. *Variable 2 Dimensión 2 Relaciones interpersonales*



Fuente: *Tabla 9. Variable 2 Dimensión 2 Relaciones interpersonales. Elaboración propia*

Interpretación

Los datos de la tabla nos muestran que las percepciones sobre las relaciones interpersonales dentro de la institución presentan una tendencia variada, con un peso considerable en posiciones intermedias y desfavorables. El 17.8% de los trabajadores se ubica en totalmente en desacuerdo y el 21.3% en desacuerdo, lo que evidencia que un sector importante no percibe relaciones laborales plenamente positivas, ya sea en términos de apoyo, comunicación o colaboración.

El 26.0% adopta una postura neutral, lo que sugiere experiencias mixtas entre áreas o una percepción moderada sobre el ambiente social de trabajo.

En contraste, el 18.9% declara estar de acuerdo y el 16.0% totalmente de acuerdo, mostrando que también existe un grupo de colaboradores que reconoce interacciones positivas, relaciones colaborativas y una comunicación adecuada en su entorno laboral.

En síntesis, aunque una parte del personal valora favorablemente las relaciones interpersonales, los niveles de desacuerdo y neutralidad indican la necesidad de

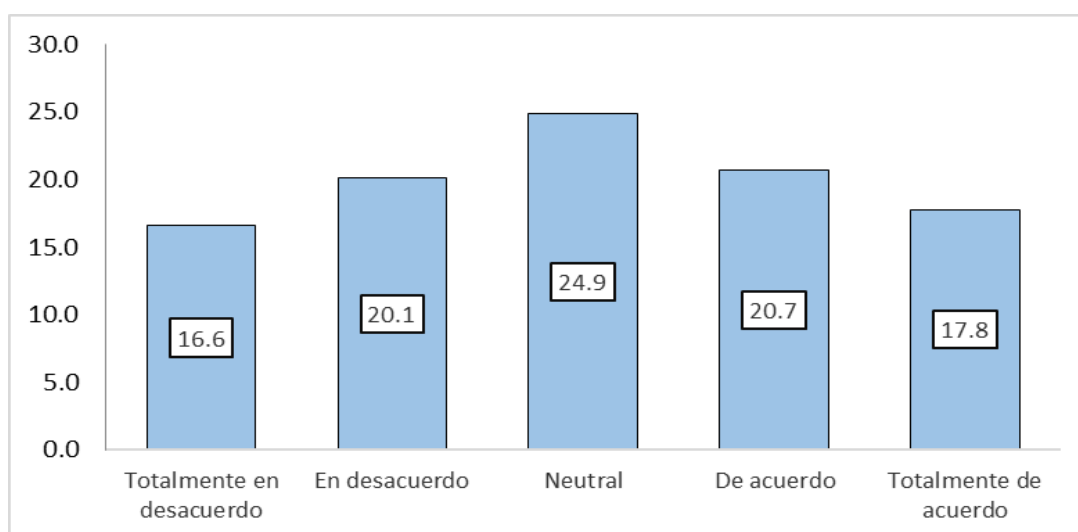
fortalecer la comunicación, la cohesión y el apoyo mutuo en la dinámica interna de la institución.

Tabla 10. *Variable 2 Dimensión 3 Remuneración*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	28 16.6
	En desacuerdo	34 20.1
	Neutral	42 24.9
	De acuerdo	35 20.7
	Totalmente de acuerdo	30 17.8
	Total	169 100.0

Fuente: Tabla de datos de la *Variable 2 Dimensión 3 Remuneración*. *Elaboración propia*.

Figura 8. *Variable 2 Dimensión 3 Remuneración*



Fuente: Tabla 10. *Variable 2 Dimensión 3 Remuneración*. *Elaboración propia*

Interpretación

Los datos de la tabla nos muestran que la percepción sobre la remuneración presenta una distribución equilibrada entre opiniones favorables, neutras y desfavorables. El 16.6% de los trabajadores se ubica en totalmente en desacuerdo y el 20.1% en desacuerdo, lo que evidencia que una parte importante del personal considera

que la compensación económica que recibe no se ajusta plenamente a sus funciones, responsabilidades o expectativas.

Por otro lado, el 24.9% mantiene una postura neutral, lo que podría reflejar indecisión, experiencias diversas o una valoración moderada respecto a la equidad y suficiencia de la remuneración.

En el plano positivo, el 20.7% de los encuestados señala estar de acuerdo y el 17.8% totalmente de acuerdo. Estos resultados indican que un grupo significativo sí percibe su remuneración como adecuada o razonable en relación con su labor.

En conjunto, los resultados muestran que, aunque existe un sector que valora positivamente la compensación económica, también hay un grupo considerable con percepciones críticas, lo que sugiere la necesidad de revisar o fortalecer los mecanismos de reconocimiento económico para mejorar la satisfacción general del personal.

4.3. Prueba de hipótesis

Para determinar el nivel de relación tanto de nuestra hipótesis general, como de las específicas, establecemos los consecutivos parámetros:

a) Establecemos el Coeficiente de Correlación:

Se establece que el coeficiente a utilizar en las pruebas de hipótesis será la Correlación de Rho de Spearman.

b) Establecemos el Nivel de Significancia:

Será igual a (0,5) 5%,

c) Nivel de confianza:

Estará en un 95%

d) Regla de decisión:

I. Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

II. Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0). y, se acepta (H_1)

4.3.1. Prueba de significancia de la hipótesis general

Hipótesis alterna (H1)

El Salario emocional tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco, 2025.

Hipótesis nula (H₀)

El Salario emocional no tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco, 2025.

Tabla 11. *Correlación entre el salario emocional y la satisfacción laboral*

Salario emocional			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Salario emocional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,743**
		N	,000
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,743**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	169

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS V. 26

Interpretación:

Los resultados de la correlación de Spearman evidencian que existe una relación positiva y fuerte entre el salario emocional y la satisfacción laboral, con un coeficiente $\rho = 0.743$ y un p-valor menor a 0.05. Esto significa que, cuando los trabajadores perciben mayores niveles de reconocimiento, desarrollo profesional y sentido de pertenencia, tienden también a mostrar mayores niveles de satisfacción en su trabajo.

Debido a que el p-valor es estadísticamente significativo, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis general, confirmando que el salario emocional sí se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral. En conjunto, los resultados sugieren que fortalecer los aspectos emocionales dentro de la institución puede contribuir directamente a mejorar el bienestar y la satisfacción del personal.

4.3.2. Prueba de significancia de la hipótesis específica

a)

Hipótesis alterna (H1)

El reconocimiento y valoración, tienen una vinculación significativa con la satisfacción laboral, en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.

Hipótesis nula (Ho)

El reconocimiento y valoración no tienen una vinculación significativa con la satisfacción laboral, en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.

Tabla 12. *Correlación entre reconocimiento y valoración y satisfacción laboral*

Reconocimiento y valoración			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento y valoración	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,712**
		N	,000
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	169
		Sig. (bilateral)	,712**
		N	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS V. 26

Interpretación:

Los resultados muestran que el coeficiente $\rho = 0.712$ indica una relación positiva y considerablemente fuerte entre la dimensión reconocimiento y valoración y la satisfacción laboral. Esto implica que los trabajadores que perciben mayores niveles de reconocimiento, retroalimentación y valoración por parte de la institución tienden también a mostrar mayores niveles de satisfacción en su entorno de trabajo.

El p-valor menor a 0.05 confirma que la relación observada es estadísticamente significativa, descartando la posibilidad de que los resultados se deban al azar.

b)

Hipótesis alterna (H1)

El desarrollo profesional tiene una correspondencia significativa con la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.

Hipótesis nula (H₀)

El desarrollo profesional no tiene una correspondencia significativa con la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.

Tabla 13. *Correlación entre desarrollo profesional y satisfacción laboral*

Desarrollo profesional			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,726**
		N	,000
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	169
		Sig. (bilateral)	,726**
		N	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS V. 26

Interpretación:

El coeficiente de Spearman $\rho = 0.726$ evidencia una relación positiva y fuerte entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral. Esto significa que, cuando los trabajadores perciben mayores oportunidades de capacitación, actualización y crecimiento institucional, su nivel de satisfacción tiende a incrementarse de manera considerable.

El p-valor inferior a 0.005 confirma que esta relación es estadísticamente significativa. Es decir, la asociación encontrada no se debe a la casualidad, sino que existe una correspondencia real y consistente entre ambas variables.

c)

Hipótesis alterna (H1)

El sentido de pertenencia tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.

Hipótesis nula (Ho)

El sentido de pertenencia no tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.

Tabla 14. *Correlación entre sentido de pertenencia y creencias y satisfacción laboral*

Valores y creencias			Sentido de pertenencia
Rho de Spearman	Sentido de pertenencia	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,758**
		N	,000
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	169
		Sig. (bilateral)	,758**
		N	,000

**. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

El valor del coeficiente $\rho = 0.758$ muestra una relación positiva y fuerte entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral. Esto evidencia que los trabajadores que se sienten identificados con los valores institucionales, integrados en sus equipos y reconocidos como parte de la organización, tienden también a reportar mayores niveles de satisfacción en sus actividades y ambiente laboral.

El p-valor menor a 0.05 confirma que esta relación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, la vinculación entre ambas variables no es fruto del azar, sino que responde a una asociación real existente en la población estudiada.

4.4. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten confirmar la hipótesis general planteada, al evidenciar que el salario emocional mantiene una relación positiva y fuerte con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco. El coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0.743$) y el nivel de significancia ($p < 0.005$) demuestran que, a medida que los colaboradores perciben mayores niveles de reconocimiento, oportunidades de desarrollo y un sentido de pertenencia fortalecido, también aumenta su satisfacción con el ambiente laboral y con la institución en general. Debido a ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que sostiene la existencia de una vinculación significativa entre ambas variables.

Estos hallazgos se corresponden con el contexto de las entidades públicas del país, donde la gestión del talento humano ha adquirido un papel central. En estas instituciones, la satisfacción laboral no depende únicamente del cumplimiento de la

normativa, sino también del cuidado de los aspectos emocionales, motivacionales y humanos que influyen en el desempeño diario.

En este sentido, los resultados de la presente investigación se alinean con la idea de que la productividad, el compromiso y la eficiencia en el sector público se sostienen en gran medida sobre el bienestar emocional de sus trabajadores.

Los antecedentes revisados respaldan directamente estos hallazgos. Por ejemplo, Moscoso (2019) demostró que el salario emocional constituye un componente clave para mejorar el rendimiento y motivación del personal, destacando que su implementación contribuye a elevar la productividad y el compromiso organizacional. Este planteamiento coincide con los resultados del Gobierno Regional de Pasco, donde una mayor percepción de reconocimiento y apoyo emocional se relaciona con mayores niveles de satisfacción laboral.

Asimismo, Pineda (2023) refuerza esta tendencia al señalar que los trabajadores que se sienten apreciados y emocionalmente valorados muestran mayor efectividad y estabilidad en su desempeño. El autor enfatiza que la motivación no depende exclusivamente del salario económico, sino que se fortalece cuando el colaborador percibe un equilibrio entre su vida laboral y personal. Esto es coherente con lo encontrado en la presente investigación, donde las dimensiones del salario emocional influyen directamente en los niveles de satisfacción, incluso en un contexto institucional como el sector público.

De manera similar, Mayta y Paucar (2022) evidencian la existencia de una correlación positiva y significativa entre ambas variables, concluyendo que una percepción favorable del salario emocional se traduce en mayores niveles de satisfacción laboral. Sus resultados coinciden plenamente con las tendencias observadas en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, en quienes la

percepción de reconocimiento, desarrollo y clima emocional se reflejó en niveles más altos de satisfacción.

Finalmente, Vila (2025) también confirma esta relación al estudiar a trabajadores administrativos de una universidad privada. Sus hallazgos destacan que el salario emocional influye directamente en la satisfacción del personal, especialmente cuando se fortalecen factores como el sentido de pertenencia, el compañerismo y las condiciones que favorecen el bienestar emocional. Esta conclusión coincide con la dimensión mejor valorada en la presente investigación, donde el sentido de pertenencia presentó uno de los coeficientes de correlación más altos respecto a la satisfacción laboral.

En conjunto, la comparación con los antecedentes permite afirmar que los resultados obtenidos no solo son coherentes, sino también consistentes con la evidencia nacional e internacional. Esto permite reafirmar que el salario emocional constituye un elemento esencial dentro de la gestión del talento humano y que su fortalecimiento tiene un impacto directo y significativo en la satisfacción laboral de los trabajadores, incluso dentro del marco institucional del sector público

CONCLUSIONES

1. Los resultados confirmaron que el salario emocional mantiene una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco. El coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0.743$; $p < 0.005$) evidenció que, a mayor percepción de reconocimiento, apoyo emocional y condiciones no monetarias, mayor es el nivel de satisfacción en el entorno laboral. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando que el salario emocional influye de manera determinante en la satisfacción laboral del personal.
2. Respecto a la primera hipótesis específica, se concluye que la dimensión Reconocimiento y valoración presenta una relación significativa y positiva con la satisfacción laboral. Esto indica que los trabajadores que perciben un trato respetuoso, reconocimiento a su esfuerzo y consideración por parte de la institución muestran niveles más altos de satisfacción. El fortalecimiento de esta dimensión resulta clave para mejorar la experiencia laboral del personal.
3. En relación con la segunda hipótesis específica, los resultados demostraron que el Desarrollo profesional también mantiene una vinculación significativa con la satisfacción laboral. Los trabajadores que perciben oportunidades de aprendizaje, proyección profesional y acceso a mecanismos formativos sienten mayor motivación y satisfacción en sus funciones. Esto confirma que el crecimiento profesional es un componente esencial del bienestar laboral.
4. En la tercera hipótesis específica, se verificó que el Sentido de pertenencia posee una correspondencia significativa con la satisfacción laboral del personal. Cuando los trabajadores se sienten parte de la organización, valorados dentro de su equipo y vinculados a los objetivos institucionales, experimentan niveles más elevados de

satisfacción. Esta dimensión se convierte así en un pilar emocional que sostiene la estabilidad del clima laboral.

RECOMENDACIONES

1. Implementar un programa institucional de reconocimiento formal e informal, que incluya felicitaciones públicas, menciones destacadas mensuales y retroalimentación directa del jefe inmediato.
2. Diseñar y ejecutar un plan anual de desarrollo profesional, que contemple capacitaciones trimestrales, talleres de habilidades blandas y acceso a cursos especializados según las funciones del personal.
3. Fortalecer el sentido de pertenencia mediante actividades institucionales orientadas al clima laboral, como jornadas de integración, espacios de diálogo y reuniones de retroalimentación entre áreas.
4. Crear un comité interno de bienestar laboral, encargado de monitorear la aplicación de prácticas de salario emocional y proponer mejoras continuas.
5. Optimizar los mecanismos de comunicación entre jefaturas y personal, estableciendo horarios definidos para brindar retroalimentación y canales formales para atender inquietudes laborales.
6. Integrar el enfoque de salario emocional en los instrumentos de gestión de recursos humanos, como manuales de funciones, reglamentos y planes de bienestar.
7. Realizar evaluaciones semestrales del nivel de satisfacción laboral, utilizando instrumentos validados para identificar avances, retrocesos y áreas críticas que requieran intervención inmediata.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Kenneth, W. (2005) *La motivación intrínseca en el trabajo*. Centro de estudios Ramón Areces S.A., Madrid.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Moscoso, E. (2019). *salario emocional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de atención al cliente, en una empresa farmacéutica de Quito*.
<https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/11840/1/UDLA-EC-TPO-2019-11.pdf>.
- Pineda, S. (2023). *Salario emocional como herramienta de fidelización y su impacto en el desempeño laboral en los colaboradores de la organización Bonsai Suschi, C.A. ubicado en Maracay estado de Aragua*.
https://iutamaracay.com.ve/iuta_webpage/archivos/TEG%20BACHILLER%20PINE DA%20G%20SUHEY.pdf
- Mayta, R. y Paucar, C. (2022). *Salario emocional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora*.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16011/Mayta_Paucar-Salario-emocional-satisfacci%C3%B3n-laboral.pdf?sequence=1
- Vila, J. (2025). *Salario emocional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Huancayo, 2022*.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/17056/1/IV_PG_MRH GO_TE_Vila_Gabriel_2025.pdf
- Llamocca, J. y Terrones, L. (2023). *Salario emocional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Sima Perú S.A. 2022*.
<https://repositorio.unac.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/cd965d32-a988-4cb2-97c1-b382a28a2da9/content>

Berrospi, J. (2020). *Salario emocional y rendimiento laboral del personal de la UGEL Pasco*.
- 2019.

https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2859/T037_N%c2%b0%2047344113_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, S. (2017). *Trabaja inteligente (mente): Estrategias de Inteligencia Emocional para convertirte en el líder que siempre quisiste ser*. Mestas Ediciones.

Robbins S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13ava. ed.) Pearson educación.

AIHR. (s.f.). *Emotional salary: Definition & examples*. AIHR. Recuperado de <https://www.aihr.com/hr-glossary/emotional-salary/>

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.

Quiroga, M. (2020, julio 12). *Gestión administrativa*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>

Hernandez-Sampieri, R. y Mendoza C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.

Bernal, C.A. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3ra ed.). Prentice Hall.

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario

Distinguido Señor (ra):

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle su importantísima colaboración en la absolución del presente cuestionario con el cual estoy recogiendo datos para el desarrollo del proyecto de investigación titulado:

“El salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025”, de la veracidad de sus respuestas dependerá el éxito de esta investigación, para conocer el grado de relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral, la cual redundará en beneficio de la población, toda vez que usted es parte integrante de ella.

Conocedor de su espíritu altruista y de colaboración, quedamos muy agradecidas.

Atentamente.

INSTRUCCIONES

Estimado/a funcionario/a:

Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marquen sólo una alternativa.

Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

Título del trabajo: El salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.

Para los participantes de esta investigación, es necesario comprender que el propósito de esta investigación es confidencial y no requerirá solicitar datos personales.

Descripción: La escala de Likert utilizada será: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Neutral, 4 = De acuerdo, y 5 = Totalmente de acuerdo.

Variable 1 Salario emocional

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
	Reconocimiento y valoración					
1	¿Con qué frecuencia recibo reconocimientos no monetarios por el trabajo que realizo?					
2	¿Mi institución suele celebrar los logros obtenidos por su personal?					
3	¿Mi jefe inmediato reconoce oportunamente mi esfuerzo y desempeño?					
4	¿Me siento valorado(a) por la organización cuando cumplo mis responsabilidades?					
	Dimensión 2: Desarrollo profesional	1	2	3	4	5
5	¿La institución me brinda oportunidades de capacitación para mejorar mis competencias laborales?					
6	¿Se me informa y permite participar en actividades de formación profesional?					
7	¿La organización promueve planes o rutas de carrera que impulsen mi crecimiento laboral?					
8	¿Considero que las capacitaciones que recibo contribuyen a mi desarrollo profesional?					
	Dimensión 3: Sentido de pertenencia	1	2	3	4	5
9	¿Me siento identificado(a) con los valores, misión e identidad del Gobierno Regional?					

10	¿Participo en espacios donde puedo expresar opiniones sobre temas laborales?					
11	¿Percibo que formo parte de un equipo que actúa de forma unida y colaborativa?					
12	¿Siento que mis opiniones son escuchadas en mi área o unidad de trabajo?					

Variable 2: Satisfacción laboral

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
	Condiciones laborales					
1	¿Considero que las condiciones físicas de mi centro de trabajo son adecuadas para desempeñar mis funciones?					
2	¿Me siento seguro(a) al realizar mis labores en la institución?					
3	¿El horario de trabajo que tengo asignado favorece mi desempeño?					
4	¿Cuento con los recursos necesarios para realizar mis actividades de manera eficiente?					
	Dimensión 2: Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
5	¿La relación con mis compañeros de trabajo es positiva y colaborativa?					
6	¿Recibo apoyo de mis colegas cuando enfrento dificultades laborales?					
7	¿La comunicación con mi jefe inmediato es clara y respetuosa?					
8	¿Considero que existe un buen clima laboral en mi área de trabajo?					
	Dimensión 3: Remuneración	1	2	3	4	5
9	¿Estoy satisfecho(a) con la remuneración económica que recibo por mi labor?					
10	¿Pienso que mi salario es acorde con las funciones y responsabilidades que desempeño?					
11	¿Mi remuneración me permite sentir estabilidad económica?					
12	¿Considero que la institución ofrece una compensación justa en comparación con otras entidades públicas?					



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

I. DATOS GENERALES:

TÍTULO DE LA TESIS	EL SALARIO EMOCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO, 2025
INVESTIGADORES	SARITA EDALYN COZ VELASQUEZ - FIORELA DEYSE PABLO ALBERTO
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	ENCUESTA
NOMBRE DEL JUEZ / EXPERTO	PAULO CESAR CALLUPE CUEVA
ÁREA LABORAL / CARGO	DOCENTE UNIVERSITARIO
TÍTULO PROFESIONAL	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
GRADO ACADÉMICO	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

Instrucciones: Marca con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

PARA: Pertinencia y claridad del instrumento	PARA: Relevancia del instrumento
5= Optimo 4= Satisfactorio 3= Bueno 2=Regular 1=Deficiente	5= Optimo 4= Satisfactorio 3= Bueno 2=Regular 1=Deficiente

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PERTINENCIA					CLARIDAD					RELEVANCIA				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.				X					X						X
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.				X						X					X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				X						X				X	
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X				X					X	
5. La metodología refleja el problema en la investigación.				X						X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					X				X					X	
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.				X						X					X
8. La metodología permite recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.				X					X					X	
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.					X					X					X
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.					X					X				X	
Sumatoria parcial				24	20				16	30				20	25
Sumatoria sub total				44					46					45	
Sumatoria total									135						

Intervalo de puntaje para a calificación del instrumento:

0 - 30	Muy deficiente	31 - 60	Deficiente	61 - 90	Aceptable	91 - 120	Bueno	121 - 150	Excelente
0% - 20%		21% - 60%		41% - 60%		61% - 80%		81% - 100%	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN/ OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Promedio de valoración porcentuales: 90%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 135 puntos, cuyo resultado es Excelente lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo a los investigadores medir las variables de estudio. Aplicable (X) No aplicable ()

IV. FIRMA DEL JUEZ / EXPERTO:

Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono
Pasco, 10 de febrero del 2026.	42137798		988135523



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

I. DATOS GENERALES:

TÍTULO DE LA TESIS	EL SALARIO EMOCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO, 2025
INVESTIGADORES	SARITA EDALYN COZ VELASQUEZ - FIORELA DEYSE PABLO ALBERTO
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	ENCUESTA
NOMBRE DEL JUEZ / EXPERTO	JHONATAN MYKANDER COLQUI GUZMAN
ÁREA LABORAL / CARGO	DIRECTOR DE COMERCIO EXTERIOR – DIRCETUR PASCO
TÍTULO PROFESIONAL	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
GRADO ACADÉMICO	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

Instrucciones: Marca con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

PARA: Pertinencia y claridad del instrumento			PARA: Relevancia del instrumento		
5= Optimo	3= Bueno		5= Optimo	3= Bueno	
4= Satisfactorio	2=Regular	1=Deficiente	4= Satisfactorio	2=Regular	1=Deficiente

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PERTINENCIA					CLARIDAD					RELEVANCIA				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.				X					X						X
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.				X						X					X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X					X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X					X
5. La metodología refleja el problema en la investigación.				X					X						X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					X					X					X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.				X					X						X
8. La metodología permite recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X				X						X
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.				X						X					X
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.					X					X					X
Sumatoria parcial				20	25				12	35				16	30
Sumatoria sub total				45					47					46	
Sumatoria total									138						

Intervalo de puntaje para a calificación del instrumento:

0 - 30	Muy deficiente	31 - 60	Deficiente	61 - 90	Aceptable	91 - 120	Bueno	121 - 150	Excelente
0% - 20%		21% - 60%		41% - 60%		61% - 80%		81% - 100%	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN/ OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Promedio de valoración porcentuales: 92%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 138 puntos, cuyo resultado es Excelente lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo a los investigadores medir las variables de estudio. **Aplicable (X)** **No aplicable ()**

IV. FIRMA DEL JUEZ / EXPERTO:

Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono
Pasco, 10 de febrero del 2026.	71875099	 GOBIERNO REGIONAL PASCO DIRECCIÓN REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO Lic. Jhonatan M. Colqui Guzman DIRECTOR DE COMERCIO EXTERIOR (R)	980062118



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

I. DATOS GENERALES:

TÍTULO DE LA TESIS	EL SALARIO EMOCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO, 2025
INVESTIGADORES	SARITA EDALYN COZ VELASQUEZ - FIORELA DEYSE PABLO ALBERTO
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	ENCUESTA
NOMBRE DEL JUEZ / EXPERTO	LAZO LOVO KAREN BRIGITTE
ÁREA LABORAL / CARGO	ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES COER PASCO
TÍTULO PROFESIONAL	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
GRADO ACADÉMICO	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

Instrucciones: Marca con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

PARA: Pertinencia y claridad del instrumento					PARA: Relevancia del instrumento				
5= Optimo	3= Bueno				5= Optimo	3= Bueno			
4= Satisfactorio	2=Regular	1=Deficiente			4= Satisfactorio	2=Regular	1=Deficiente		

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PERTINENCIA					CLARIDAD					RELEVANCIA				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X				X						X
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.				X						X					X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				X						X				X	
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X					X
5. La metodología refleja el problema en la investigación.					X					X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					X				X					X	
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.				X						X					X
8. La metodología permite recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.				X					X						X
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.				X						X				X	
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.					X				X						X
Sumatoria parcial				20	25				20	30				12	35
Sumatoria sub total				45					50					40	
Sumatoria total									135						

Intervalo de puntaje para a calificación del instrumento:

0 - 30	Muy deficiente	31 - 60	Deficiente	61 - 90	Aceptable	91 - 120	Bueno	121 - 150	Excelente
0% - 20%		21% - 60%		41% - 60%		61% - 80%		81% - 100%	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN/ OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Promedio de valoración porcentuales: 90%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 135 puntos, cuyo resultado es Excelente lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo a los investigadores medir las variables de estudio. **Aplicable (X)** **No aplicable ()**

IV. FIRMA DEL JUEZ / EXPERTO:

Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono
Pasco, 10 de febrero del 2026.	70923010		937 342 884

ANEXO
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: El salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025

<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u>	<u>VARIABLES y DIMENSIONES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
¿Cuál es la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025?	Determinar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025	El Salario emocional tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco, 2025.	VARIABLE 1: Salario emocional	TIPO DE INVESTIGACIÓN: <i>Básico</i> NIVEL DE INVESTIGACIÓN: <i>Descriptivo - Correlacional</i>
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</u>	<u>DIMENSIONES</u> <i>Reconocimiento y valoración</i> <i>Desarrollo profesional</i> <i>Sentido de pertenencia</i>	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN <i>Método Científico Deductivo</i>
Pe1. ¿Cuál es la vinculación entre el reconocimiento y valoración, y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025?	Oe1 Determinar la vinculación entre el reconocimiento y valoración, con la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025..	He1 a) El reconocimiento y valoración, tienen una vinculación significativa con la satisfacción laboral, en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.	VARIABLE 2: <i>Satisfacción laboral</i>	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: <i>De acuerdo al tipo de investigación pertenece a la investigación no experimental</i>
Pe2. ¿Cuál es la correspondencia entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en los	Oe2 Establecer la correspondencia entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.	He2 El desarrollo profesional tiene una correspondencia significativa con la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.	<u>DIMENSIONES</u> Condiciones laborales Relaciones interpersonales remuneracion	POBLACIÓN La población de estudio comprende el total de 300 colaboradores MUESTRA 169 colaboradores

trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025?				
Pe3 ¿Cuál es la relación entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025?	Oe3 Establecer la relación entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.	He3 El sentido de pertenencia tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2025.		TÉCNICAS: Encuestas, Análisis Documental INSTRUMENTOS: <i>Cuestionario, Guía de Análisis Documental</i>