

La reproducción parcial o total del presente artículo debe dar el crédito de autoría correspondiente.

NIVEL DE SATISFACCION EN EL TRABAJO EN TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA (2021)

Sonia Palma
www.soniapalmacarrillo.com
spalma50@hotmail.com

INTRODUCCION

Los tiempos actuales del mundo empresarial, se caracterizan por organizaciones de actividades diversas, modalidades de trabajo adaptados a las circunstancias locales y mundiales, una empleabilidad variada y una dinámica laboral definida por las características de cada organización. En todos los casos, identificar la actitud que subyace en el potencial humano resulta importante para alinear con éxito los comportamientos de cada miembro de la organización a la misión y visión a la que están comprometidos.

Desde los conceptos de la psicología, reconocemos la íntima relación entre actitud y conducta; la consistencia y/o coherencia entre ambas nos asegura que el comportamiento del ser humano sea sostenible en el contexto y en el tiempo. medio en el que se desenvuelve. En tal sentido, la Satisfacción en el Trabajo, entendida como actitud hacia la actividad laboral (Palma, 2021) revela indicadores importantes que si se vinculan a indicadores de conducta en el trabajo constituyen información diagnostica que permite prevenir, corregir, remediar e intervenir oportunamente a fin de asegurar los resultados organizacionales de modo eficaz, eficiente y efectivo.

En el desarrollo de la Escala ST-NP (2021) se plantea un panorama de los planteamientos teóricos más relevantes que han tratado de identificar los factores que determinan la satisfacción en el trabajo. Estos esfuerzos teóricos sobre la Satisfacción Laboral nos aportan premisas validas y útiles para la intervención organizacional. Entre las más relevantes tenemos que la satisfacción en el trabajo:

- Esta positivamente relacionada con factores motivacionales, expectativas, necesidades personales y/o satisfactores al trabajador presentes en el contexto laboral.

La reproducción parcial o total del presente artículo debe dar el crédito de autoría correspondiente.

- Está presente en la medida que las características del trabajo cumplen con la aprobación y deseos del grupo del que el trabajador forma también parte.
- Está influenciada por aspectos o factores vinculados al trabajador, al contexto organizacional y a la interacción con otros en la dinámica laboral.
- Tiene un carácter continuo y dinámico, por lo que la consideración de los factores con los que se asocia en un contexto y grupo determinado podría variar en otro contexto y con otros grupos. En tal sentido, los estudios y variables que se identifiquen deben ser interpretados en esa relatividad.

La investigación empírica ofrece también interesantes conclusiones que pueden ser útiles en los lineamientos de trabajo con el talento humano en las organizaciones.

- Tait, M., Padgett, M.Y. y Baldwin, T.T (1989) reportaron una correlación positiva de 0.44 entre Satisfacción de Vida y Satisfacción Laboral en un estudio de metaanálisis de 34 estudios con una población de poco más de 19,000 casos. Siendo un estudio correlacional no se puede determinar relación causal, pero se puede evidenciar una relación recíproca y bidireccional.
- Satisfacción y Compromiso Laboral (Engagement) son variables que en un estudio de metaanálisis realizado por Harter, J.K., Schmidt, F.L., y Hayes, T.L. (2002) reportaron correlación de 0.22 entre ambas variables. Esta correlación toma especial importancia si vinculamos el porcentaje de trabajo en una organización que recae en aquellos los trabajadores “más comprometidos”. Se reportan como formas de compromiso: el cumplimiento del trabajo, apoyar a un compañero de trabajo en el término de su trabajo, ser elemento de soporte social. Tiene mucho sentido trabajar en la satisfacción buscando el compromiso de los trabajadores cuando se piensa en fomentar la productividad.

Todd, B. (2014) fundador de la organización de investigación 80,000 hours, encontró en una revisión de 60 estudios relacionados a satisfacción laboral seis componentes esenciales para la satisfacción laboral. Ninguno de ellos relacionados a la remuneración o al trabajo asociado al concepto de “seguir la vocación o la pasión por lo que uno hace”. Estos componentes fueron referidos como sigue:

La reproducción parcial o total del presente artículo debe dar el crédito de autoría correspondiente.

- Compromiso (Engagement): entendido como un estado en el que las habilidades, la atención y concentración fluyen sin mayor esfuerzo y conjugan con los retos laborales. Involucra la libertad de que, como, y cuando hacer lo que se quiere hacer. Objetivos claros, metas y retroalimentación son relevantes.
- Trabajo con beneficio a otros: implica desempeñarse en un trabajo o actividad que tiene la posibilidad de ayudar o beneficiar a otros.
- Ser bueno en lo que hacemos y valorarnos por ello: Desempeñarse en una tarea para la cual sabemos tenemos las habilidades y potencial para ser mejores, contribuye a sentirse más valorado y definir nuestros espacios de calidad de vida.
- Apoyo significativo de las personas con las que laboramos: Para quien y con quien trabajamos resulta tan importante como lo que hacemos. El soporte social genuino como fuente de apoyo o alivio al estrés evidencia ser un factor que contribuye a la satisfacción.
- Ausencia de aspectos en contra: el balance de los aspectos en contra debe ser limitados, mínimos o ausentes para que el trabajador se incline a la satisfacción. Aspectos como el exceso de horas de trabajo, pagos injustos, inseguridad en el trabajo o muchas horas de transporte para llegar al trabajo y regresar a casa, suelen ser ejemplo de elementos en contra de la satisfacción.
- Barceló, J.C. (2016) reportó que las compensaciones salariales que además puede incluir las compensaciones no remunerativas generan un mejor nivel de motivación en el trabajador y un trabajo en mejor armonía.
- McKee, A. (2017) sostiene que las personas somos únicas, con diferentes necesidades y cada trabajador refleja esa individualidad valorando de manera distinta uno u otro tipo de retribución emocional y, por lo tanto, interactúa de manera distinta a los propósitos de la organización para la que trabaja. Puyal, F.G. (2008) agrega que cuando se aplica correctamente el concepto de salario emocional en las organizaciones, es muy efectivo por los elementos que implica como el reconocimiento, retroalimentación positiva, desarrollo de carrera y necesidades de contribución. Podemos deducir de estas afirmaciones que cuando el salario económico es competente y ajustado al mercado, entonces es una necesidad valorar las necesidades personales, laborales y/o sociales que

La reproducción parcial o total del presente artículo debe dar el crédito de autoría correspondiente.

demandan nuestros trabajadores a fin de asegurar las condiciones óptimas de productividad. Tipos de Salario emocional señalados por Polo, J.M. (2005) son: Oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, Desarrollo personal y profesional, Ambiente Laboral confortable, Cultura de valores, Compatibilidad entre la vida personal y profesional, Ser parte de las decisiones de la empresa.

A la par de los factores que contribuyen a la satisfacción del trabajador, se han esgrimido también factores que generan insatisfacción tales como las condiciones laborales o los procesos de trabajo a los que están expuestos, no le permiten desarrollar o desempeñarse como era su expectativa inicial. Imposibilidad de ascenso, horarios de trabajo inadecuados, trato hostil son ejemplos de esta situación.

El mayor riesgo de los factores de insatisfacción, además de las consecuencias relacionados al desempeño y a la productividad, es la consecuencia en la salud mental. Se reporta cada vez más, trabajadores con episodios de apatía, depresión, ansiedad y/o estrés cuando deben interactuar con condiciones adversas en su ámbito laboral. Esta situación es de claro desmedro de la salud del trabajador y de los intereses de la organización. Los planteamientos de Robbins, S.P. (1996) sobre este particular se sugiere revisar en el interés de mantener el buen desempeño de los trabajadores y la productividad organizacional.

La reproducción parcial o total del presente artículo debe dar el crédito de autoría correspondiente.

HALLAZGOS CON LA ESCALA SATISFACCION EN EL TRABAJO ST-NP

La estandarización de la Escala ST-NP (Palma, 2021) constituye la versión rediseñada de la Escala SL-SPC y tiene como características fundamentales la identificación de nuevos componentes de diagnóstico y actualizar las características que presenta la Satisfacción en el Trabajo en una muestra de 529 trabajadores dependientes de Lima Metropolitana, lo cual constituye un reflejo potencial del comportamiento de la población de la que forma parte. La referencia de las características de la muestra se ilustra en la Tabla 1.

Tabla 1. Caracterización muestral Escala ST-NP

Variable	Genero				Total	
	Varones		Mujeres			
Edad (años)	n	%	n	%	N	%
18-30	155	58.7	109	41.3	264	49.9
31-69	156	58.9	109	41.1	265	50.1
Nivel Mando						
Directivo	27	54.0	23	46.0	50	9.5
Medio	130	58.3	93	41.7	223	42.2
Operario	154	60.1	102	39.8	256	48.4
TOTAL	311	58.8	218	41.2	529	100.0

La confiabilidad y validez del instrumento quedo confirmada por un exhaustivo análisis estadístico que se reporta en detalle en el Manual ST-NP y que se resume en la confirmación de cinco componentes de diagnóstico, un reporte de confiabilidad de .88 (Alfa de Cronbach) y .86 (Mitades de Guttman). Se confirmo igualmente la validez del instrumento con el coeficiente de Spearman-Brown que reporto correlaciones positivas y significativas (Tabla 2) y validez de contenido a través del estudio de correlación con las variables de Clima Laboral y Compromiso Laboral. (Tabla 3 y 4)

La reproducción parcial o total del presente artículo debe dar el crédito de autoría correspondiente.

Tabla 2

Matriz de Correlaciones Spearman - Componentes Escala ST-NP

Componentes	I Beneficios no remunerativos	II Condiciones de Trabajo	III Relación con Colaboradores	IV Beneficios Remunerativos	V Significación Personal
I Beneficios no Remunerativos	---	.645**	.378**	.427**	.572**
II Condiciones de Trabajo	---	---	.280**	.354**	.724**
III Relación con Colaboradores	---	---	---	.276**	.354**
IV Beneficios Remunerativos	---	---	---	---	.269**
V Significación Personal	---	---	---	---	---

≤ 0.05

Tabla 3. Correlaciones Spearman Escala ST-NP y Escala CL-SPC

ESCALA(S)	Clima Laboral CL-SPC					
	Realización Personal	Involucramiento Laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Personales	Puntaje Total CL-SPC
Beneficios no Remunerativos	.420**	.431**	.568**	.491**	.532**	.516
Condiciones de Trabajo	.113	.240	.177	.174	.165	.192
Relación con Colaboradores	.462**	.557**	.516**	.490**	.568**	.553**
Beneficios Remunerativos	.138	.370*	.182	.125	.208	.209
Significación Personal	.164	.267	.309*	.277	.273	.277
Puntaje Total ST-NP	.396**	.526**	.539**	.462**	.518**	.522**

≤ 0.05

Tabla 4. Correlaciones Spearman Escala ST-NP – Compromiso Laboral (UWES)

ESCALA(S)	Satisfacción en el Trabajo ST-NP					
	Beneficios no Remunerativos	Condiciones de Trabajo	Relación con Colaboradores	Beneficios Remunerativos	Significación Personal	Puntaje Total
UWES Vigor	.509**	.681**	.461**	.206	.632**	.657**
Dedicación	.472**	.658**	.429**	.220	.599**	.618**
Absorción	.479**	.563**	.402**	.186	.631**	.624**
Puntaje Total	.525**	.676**	.471**	.211	.677**	.684**

≤ 0.05

La reproducción parcial o total del presente artículo debe dar el crédito de autoría correspondiente.

Confirmada la validez y confiabilidad respectiva, se ilustra en Tabla 5 los resultados de los análisis diferenciales encontrados.

Tabla 5. Diferencia de medias Escala ST-NP

	<i>Beneficios no Remunerativos</i>		<i>Condiciones de Trabajo</i>		<i>Relación con Colaboradores</i>		<i>Beneficios Remunerativos</i>		<i>Significación Personal</i>		<i>Puntaje Total</i>	
	<i>Media</i>	<i>D.S.</i>	<i>Media</i>	<i>D.S.</i>	<i>Media</i>	<i>D.S.</i>	<i>Media</i>	<i>D.S.</i>	<i>Media</i>	<i>D.S.</i>	<i>Media</i>	<i>D.S.</i>
Género V (311) M (218)												
<i>Varones (311)</i>	22.81	4.35	16.31	3.11	16.39	2.97	18.24	4.63	25.25	4.08	99.01	13.71
<i>Mujeres (218)</i>	23.27	3.39	16.69	2.46	16.13	3.03	19.38	4.23	25.70	3.01	101.17	12.03
U Mann-Whitney	32731.50		32603.00		32105.50		28832.50		33113.50		30798.50	
Sig.	.498		.449		.296		.003		.648		.073	
Edad												
18-30 (264)	22.86	4.16	16.23	3.11	16.33	2.85	18.63	4.72	25.32	3.94	99.36	113.99
31-69 (265)	23.14	3.80	16.71	2.58	16.24	3.13	18.80	4.28	25.54	3.40	100.44	12.10
U Mann-Whitney	34314.50		32113.50		34806.50		34253.00		34495.00		33818.00	
Sig.	.704		.099		.921		.678		.781		.508	
Nivel Mando												
<i>Directivo (50)</i>	23.32	3.99	16.34	3.11	16.20	2.98	20.82	3.50	25.88	3.27	102.56	13.60
<i>Medio (223)</i>	22.40	4.18	16.16	2.77	16.26	3.07	17.80	4.30	24.96	3.78	97.58	12.71
<i>Operario (256)</i>	23.46	3.75	16.76	2.88	16.33	2.93	19.10	4.66	25.76	3.64	101.40	13.01
Chi ²	9.84		7.81		0.45		24.78		8.27		14/14	
Sig.	.007		.020		.978		.000		.016		.001	
<i>Muestra Total (529)</i>	23.00	3.98	16.47	2.86	16.29	2.99	18.71	4.50	25.43	3.68	99.90	13.07

≤ 0.05

Las puntuaciones promedio que se reportan como parte de este trabajo de estandarización, indican un nivel general de satisfacción en el trabajo a nivel promedio. Igualmente se identifica el mismo nivel de satisfacción promedio con respecto a los componentes que exploran Beneficios Remunerativos, Condiciones de Trabajo y Relación con Colaboradores; sin embargo, se reporta niveles altos de satisfacción en el trabajo con respecto a los Beneficios Remunerativos y Significación Personal. Estos resultados ponen en evidencia que si bien existen elementos que predisponen al trabajador a una actitud positiva hacia el trabajo, existen también elementos que pudieran estar interfiriendo en una satisfacción mas completa. Es de particular atención, el

La reproducción parcial o total del presente artículo debe dar el crédito de autoría correspondiente.

reporte de niveles altos de satisfacción en el trabajo con respecto a los Beneficios Remunerativos y Significación Personal; los mismos que ponen en relevancia la importancia de la presencia de satisfactores inmediatos, significativos y relevantes al trabajador por parte de las organizaciones.

Por otro lado, no se evidencian diferencias significativas con relación a los puntajes generales ni en cuanto entre componentes cuando se compara género y edad; excepto cuando se comparan los beneficios remunerativos con respecto al género, estas diferencias en términos al nivel de satisfacción con este componente favorecen a las mujeres.

Cuando se comparan los grupos ocupacionales por nivel de mando, el grupo de mando medio conformado por empleados es el grupo de menos nivel de satisfacción en el trabajo comparado con el grupo de mando directivo y operario. La comparación por componentes evidencia diferencias igualmente tanto en Beneficios no Remunerativos, Condiciones de Trabajo, Beneficios Remunerativos y Significación Personal; en todos los casos, el grupo de mando medio reporta menos nivel de Satisfacción en el Trabajo. No se evidencian diferencias significativas cuando se compara el grupo de nivel de mando con relación al componente Relación con Colaboradores.

Las diferencias encontradas por género a favor de las mujeres con respecto a los Beneficios Remunerativos resulta interesante dada la conocida brecha salarial existente en el Perú. En una publicación de la revista Gestión, Management y Empleo (2020) basados en reporte de la EAE Business School de España, la brecha salarial a favor de los hombres en el Perú es de 21.2%, siendo el Perú el 4to. país en América Latina con la mayor brecha de salario por género en el mercado laboral. Esta información es consistente a la reportada por el INEI (2018) quienes han venido reportando esta misma brecha salarial indicando que el ingreso de las mujeres es el 68.4% con respecto a la del varón; adicionalmente se señala que el crecimiento salarial del varón es del 1% con respecto al año anterior mientras que en las mujeres es del 1.8%.

La reproducción parcial o total del presente artículo debe dar el crédito de autoría correspondiente.

Es probablemente en este pequeño pero significativo crecimiento salarial que encontramos una posible explicación del nivel de satisfacción al trabajo favorable a las mujeres en nuestra investigación. Si bien tanto hombres como mujeres les corresponde una categoría diagnóstica promedio, las diferencias significativas en su puntuación promedio podrían estar reflejando su satisfacción por ese proceso de mejoramiento en cuanto al nivel salarial. Sin duda, un estudio más profundo en la Satisfacción al Trabajo que contemple los niveles salariales e incluso condición laboral será de gran aporte para las políticas laborales en nuestro país.

Las comparaciones por Nivel de Mando evidencian diferencias en la puntuación total siendo el grupo de mando medio el grupo de menor puntuación en el grupo; sin embargo, los tres niveles reportan satisfacción en el trabajo en una categoría diagnóstica Alta. Así también las diferencias a favor de Directivos y Operarios se hacen evidentes en los Beneficios no Remunerativos, Condiciones de Trabajo y Beneficios Remunerativos con puntajes promedios que corresponden a una categoría diagnóstica de Satisfacción promedio. En todas estas comparaciones por Componentes, la Satisfacción en el Trabajo corresponde a una categoría diagnóstica promedio.

El análisis del porcentaje de personas que dan respuesta a determinados ítems de la Escala ST-NP en categorías específicas, merece nuestra especial atención por el significado que cualitativamente tiene al contenido de estas. Resaltamos en Tabla 6 aquellas de mayor relevancia para las estrategias de intervención.

La reproducción parcial o total del presente artículo debe dar el crédito de autoría correspondiente.

Tabla 6. Porcentaje respuestas a ítems Escala ST-NP

Contenido ítems Escala ST-NP	En Total Acuerdo o De acuerdo	De acuerdo o en Total Desacuerdo
Sueldo bajo	23.4	52.4
Trabajo cubre expectativas económicas	40.5	38.8
Ambiente confortable (*)	81.4	8.1
Comodidad horaria (*)	18.0	65.6
Distancia personas hostiles	74.0	14.0
Valoración trabajo por otros	84.7	8.9
Relación beneficiosa con jefes	78.4	15.9
Trabajo en equipo beneficioso	86.8	6.4
Restricción en reconocimiento salarial	46.1	32.9
Valoración al trabajo variado	91.2	2.6

(*) Condiciones de trabajo remoto

Se revela de los indicadores expuestos en Tabla 6, que, si bien se reconoce y acepta en la mitad de la muestra, el trabajo con el nivel salarial existente queda una casi tercera parte que muestra descontento y claramente en un 40% el reconocimiento de no cubrir con dicho sueldo las expectativas económicas. Las restricciones al reconocimiento salarial de acuerdo con el trabajo que se realiza, en un 46.1% abonan en la necesidad de fortalecer la equidad salarial. Por otro lado, y en condiciones de trabajo remoto, se reconoce satisfacción en el ambiente de trabajo que sabemos es usualmente el hogar; sin embargo, pareciera estar asociado a una incomodidad horaria entendida y referida como de amplia disponibilidad a los intereses de la organización. Es claro que mayoritariamente la relación con los jefes y el buen ambiente de trabajo asociado a la buena relación con los miembros del grupo y la variabilidad de la tarea son sumamente relevantes para la mayoría; el porcentaje minoritario que no lo considera de igual forma, es relevante para efectos de intervención en el desarrollo de la organización.

La reproducción parcial o total del presente artículo debe dar el crédito de autoría correspondiente.

El análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados es siempre la mejor manera de identificar los factores de soporte y riesgo en el desarrollo de la organización. Es amplia la bibliografía con respecto a la incidencia del cargo que se desempeña con respecto a diferentes variables comportamentales. El Estrés Laboral es sin duda un tema bastante explorado en el que hay consenso en reconocer las implicancias del tipo de trabajo como factor precipitante y conducente en el nivel de estrés laboral de un trabajador. (Tennant, C., 2001). Por su parte, las consecuencias emocionales han sido también reconocidas como producto del nivel de estrés laboral (Brosschot, J., Verkuil, B. y Thayer, J., 2016).

Las diferencias encontradas en la comparación de grupos ocupacionales confirman una vez más que siendo probablemente el grupo de mando medio, un grupo en el que la carga laboral asociada a tareas cotidianas, respuestas al público, horario de trabajo, exigencia de superiores, etc., pueda ser un grupo que podamos considerar de mayor responsabilidad en su carga laboral. Por tanto, el estrés puede ser probablemente uno de los factores asociados a su dinámica ocupacional; y por tanto puede estar explicando el promedio más bajo y su nivel de Satisfacción en el Trabajo. Recordemos que la Satisfacción en el Trabajo es una Actitud (disposición) y por tanto muy ligado a las emociones y a la motivación; aspectos estos que son importantes a tomar en cuenta en los programas de intervención.

Reflexiones sobre la optimización de los niveles de Satisfacción en el Trabajo.

Una de las responsabilidades más importantes de todo profesional es hacer uso adecuado de la información que obtiene de sus fuentes de datos, para beneficio del ser humano y de la sociedad. En tal sentido, tener información vigente de cuál de los factores que subyacen al comportamiento organizacional, debe orientarse el mejoramiento de los procesos psicosociales que están comprometidos. Desde la psicología organizacional, el diagnóstico de la Satisfacción en el Trabajo está íntimamente relacionado al marco de la salud laboral y los consecuentes beneficios que esta información puede ofrecer al mejoramiento de la productividad.

La reproducción parcial o total del presente artículo debe dar el crédito de autoría correspondiente.

La Organización Mundial de la Salud ha incluido y definido el concepto de Salud Laboral como el bienestar físico, mental y emocional asociados al desempeño de la actividad laboral. La Satisfacción en el Trabajo se ubica dentro de lo que en psicología conocemos como las actitudes; y por ende tiene que ver con la disposición derivada de nuestra estructura cognitiva (ideas, pensamientos, referencias, etc.), estructura emocional (sentimientos, valoraciones, etc.); y conductas asociadas al objeto de la actitud. En este caso la actividad laboral.

Identificar el nivel de Satisfacción en el Trabajo resulta ser un claro indicador del funcionamiento de la organización en proveer condiciones óptimas de trabajo; y de los trabajadores en términos de brindar su disposición hacia la actividad con la que se comprometen. Es consenso en los reportes de investigación, dar cuenta del impacto e interacción de la satisfacción/insatisfacción en el trabajo atendiendo variables como el desempeño del trabajador, compromiso laboral, estrés laboral, clima laboral, motivación, liderazgo, ausentismo, rotación, atención al cliente, etc. Los hallazgos encontrados más allá del análisis técnico de la investigación en la cual está siendo reportada, tiene un claro mensaje que el nivel de satisfacción en el trabajo es un tema de salud laboral como lo es también un aspecto que impacta los intereses productivos de la organización. así como un tema de responsabilidad social. Este escenario de dinámica interactiva y de resultados comunes es de mutua responsabilidad en tanto que lo que pase en el trabajador, afecta a la organización y repercute en la sociedad en su conjunto; a su vez lo que acontece en la organización o en la sociedad impacta en los procesos psicosociales del talento humano. Idealmente la confluencia y adecuado diseño de procesos administrativos, tecnológicos y productivos deben ser coherentes y consistentes a las necesidades de los trabajadores para funcionar óptimamente en los puestos de trabajo asignados. Identificar la necesidad, el cómo, por qué, y cuánto puede tanto el talento humano con el apoyo conjunto de quienes toman las decisiones, como la optimizar esta situación es una tarea que debe seguir a cada diagnóstico.

Debiéramos considerar que las situaciones de riesgo o de eventual afectación de esta dinámica ideal corresponde la *prevención*; y cuando se identifiquen reportes de

La reproducción parcial o total del presente artículo debe dar el crédito de autoría correspondiente.

insalubridad emocional, lo que corresponde es la *intervención* a fin de asegurar el desarrollo de la organización. Este planteamiento no excluye integrar en los programas preventivos o de intervención, problemáticas laborales paralelas como resultan ser el bajo desempeño laboral, ausentismo, depresión, hostilidad, violencia laboral, problemas de atención al cliente, etc.

Consideramos que la lógica de *trabajar para vivir* debe enmarcarse en los lineamientos de la Salud Laboral (OMS) y del Trabajo Decente (OIT, 2004) a fin de asegurar Calidad de Vida Laboral y organizaciones con procesos psicosociales sanos que garanticen su sostenibilidad y responsabilidad social. Por tanto, arraigadas y/o erróneas creencias acerca del trabajo “vivir para trabajar” “tener tolerancia al trabajo con estrés” “trabajamos con hora de entrada y no de salida”, etc. o políticas y/o prácticas de inseguridad laboral, esclavitud laboral y/o invalidación de necesidades de cuidado personal deben ser desterradas para el bienestar de cada uno de los miembros de la organización y para el éxito financiero y social en nuestra sociedad.

Referencias Bibliográficas

- Barcelo, J.C. (2016) *El salario económico atrae talento. El salario emocional lo vuelve exitoso.* Ecolaboral Consulting Técnicos, SL. www.ecolaboralconsulting.com
- Brosschot, J., Verkuil, B. y Thayer J. (2016). *The default response to uncertainty and the importance of perceived safety in anxiety and stress: An evolution theoretical perspective.* Journal of anxiety disorders, 41, 22-34.
- Gestión Management y Empleo (2020) en Perú 21. *Brecha de género en salarios en el Perú.* Lima, Perú.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. y Hayes, T.L. (2002) Business Unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes. Journal of Applied Psychology.
- INEI (2018) Reportes estadísticos sobre nivel salarial de acuerdo con género en el Perú. Lima Perú.
- McKee, A. (2017) *Porque sabotamos a felicidad.* Harvard Business Review. V1. P 62-69
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2010). *Dinámica Ocupacional en Lima y Callao. Informe Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Dirección de Formación Profesional y Desarrollo de los Recursos Humanos.* Perú.
- Organización Internacional del Trabajo (1999) *Factores ambientales en el lugar de trabajo: repertorio de recomendaciones prácticas.* OIT: Ginebra

La reproducción parcial o total del presente artículo debe dar el crédito de autoría correspondiente.

- Organización Internacional del Trabajo (2013) *Trabajo Decente*. www.ilo.org
- Organización Mundial de la Salud (1990) *Salud Ocupacional*.
http://www.who.int/occupational_health/en/
- Palma, S. (1999) *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral*.
Revista Psicología N.º 1, Vol. IX, N° 1. Facultad Psicología. Lima: URP.
- Palma, S. (2006) *Escala SL-SPC*, Lima, Perú: Editorial Cartolan.
- Palma, S. y Núñez, A. (2021) *Escala de Satisfacción en el Trabajo ST-NP*. Edición
Electrónica:www.soniapalmacarrillo.com. Lima, Perú
- Tait, M., Padgett, M. Y. y Baldwin, T.T. (1989) *Job and life satisfaction: a reevaluation of
Sonia Palma* Journal of Applied Psychology 74(3), 502-507
- Tennant, C. (2001) *Work-related stress and depressive disorders*. Journal of
psychosomatic research. 51(5), 697-7044)
- Todd, B. (2014) *Job Satisfaction*. Effective Altruism Forum.
- Polo, J.M. (2005) *Retribución Emocional*. Barcelona: Ed. Grau
- Puyal, F.G. (2008) *El salario emocional, clave para reducir o estrés*. Gestao practica de
riscos proffissionais. Issue 33 p 44-47
- Robbins, S. (1996) *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Prentice Hall.

SPC