

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE SALARIO EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DEL SECTOR EMPRESARIAL DE SERVICIOS

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Lusiana Elizabeth Varela Macher

20192065

Nadine Simone Montoya Bejar

20173623

Asesor

Jorge Luis Linares Weilg

Lima – Perú
Marzo de 2026





**RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL
SALARY AND JOB SATISFACTION IN
EMPLOYEES OF THE BUSINESS SERVICES
SECTOR**

TABLA DE CONTENIDOS

Resumen.....	1
Abstract	1
Introducción	1
Material y método	3
Criterios de inclusión y exclusión.....	3
Estrategia de búsqueda	3
Resultados	4
Discusión.....	12
Conclusiones	13
Referencias.....	14

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis de los estudios seleccionados.....	5
Tabla 2 Análisis de los estudios seleccionados (continuación)	7
Tabla 3 Análisis de los estudios seleccionados (continuación)	9



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Flujograma del proceso de selección de artículos4



Relación entre salario emocional y satisfacción laboral en colaboradores del sector empresarial de servicios

Lusiana Elizabeth Varela Macher¹, Nadine Simone Montoya Béjar²

20192065@aloe.ulima.edu.pe¹, 20173623@aloe.ulima.edu.pe²

Universidad de Lima

Resumen:

El presente estudio analizó la relación entre el salario emocional, entendido como el conjunto de recursos no monetarios y psicosociales ofrecidos por la organización, y la satisfacción laboral en colaboradores del sector empresarial de servicios. La problemática se vincula con la implementación insuficiente o fragmentada de estas prácticas, asociada con menores niveles de satisfacción y mayor riesgo de desgaste ocupacional. El objetivo fue analizar el tipo, la dirección y la intensidad de la relación entre ambas variables. Se realizó una revisión aplicada siguiendo las directrices PRISMA (Page et al., 2021), mediante búsqueda en Scopus, ScienceDirect, EBSCO, SciELO y Redalyc, considerando publicaciones entre 2021 y 2025. Tras el proceso de selección, se incluyeron 10 estudios cuantitativos que cumplieron los criterios establecidos. Los resultados evidencian un patrón consistente: los recursos psicosociales vinculados al salario emocional (p. ej., apoyo organizacional, liderazgo, reconocimiento y clima laboral) se relacionan positivamente con la satisfacción laboral, mientras que la predominancia de demandas intensas y desgaste emocional se asocia con menores niveles de satisfacción. Se concluye que existe una relación positiva entre salario emocional y satisfacción laboral, cuya magnitud depende del equilibrio entre recursos organizacionales y demandas laborales.

Palabras clave: salario emocional, satisfacción laboral, psicología organizacional, organizaciones privadas.

Abstract

This study analyzed the relationship between emotional salary, defined as the set of non-monetary and psychosocial resources provided by the organization, and job satisfaction among employees in the business services sector. The issue addressed is linked to the insufficient or fragmented implementation of these practices, which is associated with lower levels of job satisfaction and a higher risk of occupational strain. The objective was to examine the type, direction, and strength of the relationship between both variables. An applied review was conducted following the PRISMA guidelines (Page et al., 2021), through searches in Scopus, ScienceDirect, EBSCO, SciELO, and Redalyc, considering publications between 2021 and 2025. After the selection process, 10 quantitative studies meeting the inclusion criteria were analyzed. The findings reveal a consistent pattern: psychosocial resources associated with emotional salary (e.g., organizational support, leadership, recognition, and work climate) are positively related to job satisfaction, whereas the predominance of intense demands and emotional strain is associated with lower levels of satisfaction. It is concluded that a positive relationship exists between emotional salary and job satisfaction, whose magnitude depends on the balance between organizational resources and job demands.

Keywords: emotional salary, job satisfaction, organizational psychology, private organizations

Introducción

En el contexto contemporáneo del sector empresarial de servicios, las organizaciones enfrentan transformaciones significativas derivadas de cambios tecnológicos, intensificación de la competencia económica y mayores exigencias sociales en torno al bienestar laboral. La digitalización, la disponibilidad permanente y la presión por resultados han modificado las dinámicas de trabajo, incrementando las demandas emocionales y cognitivas sobre los colaboradores. Paralelamente, se observa un mayor interés social y organizacional por la salud mental ocupacional, la retención del talento y la sostenibilidad del desempeño.

En este escenario, el problema psicológico abordado en la presente revisión se vincula con la implementación insuficiente y poco sistematizada de prácticas asociadas al salario emocional como estrategia organizacional. Aunque muchas empresas incorporan iniciativas orientadas al reconocimiento, la flexibilidad o el bienestar, estas suelen

desarrollarse de manera fragmentada o sin continuidad estratégica, lo que reduce su impacto en la evaluación psicológica del empleo y en los niveles de satisfacción laboral.

La satisfacción laboral constituye un constructo central en la psicología organizacional, ya que integra componentes cognitivos y afectivos mediante los cuales los trabajadores valoran su experiencia laboral. Esta evaluación se asocia con indicadores individuales como bienestar psicológico y salud mental ocupacional, especialmente en entornos caracterizados por altas exigencias y recursos limitados. En profesiones socioemocionalmente demandantes, se han reportado asociaciones entre satisfacción laboral, burnout, apoyo social y ansiedad, evidenciando la relación entre condiciones psicosociales del entorno y estado emocional del trabajador (Ghasemi, 2024).

La evidencia empírica reciente muestra que los recursos no monetarios y las condiciones

psicosociales del entorno organizacional se vinculan con resultados laborales favorables. El apoyo organizacional percibido puede atenuar el impacto del burnout sobre la intención de rotación, funcionando como factor protector frente al desgaste (Liu et al., 2025). Asimismo, la reputación organizacional percibida se ha relacionado positivamente con la satisfacción laboral, lo que sugiere que variables simbólicas influyen en la valoración del empleo (Pu et al., 2024). De manera complementaria, las recompensas extrínsecas articuladas con dimensiones simbólicas como el prestigio organizacional influyen en la intención de permanencia, indicando que el valor percibido de la organización actúa como mecanismo psicosocial relevante (Zapf et al., 2021).

Entre las causas que contribuyen a la persistencia del problema se identifica la priorización de sistemas de recompensa centrados principalmente en componentes económicos, sin desarrollar estrategias integrales orientadas al bienestar emocional. Esta situación suele asociarse con culturas organizacionales rígidas, mecanismos limitados de reconocimiento y estilos de liderazgo que no siempre favorecen el involucramiento psicológico. Se ha reportado que el liderazgo empoderador y el compromiso organizacional se relacionan con mayores niveles de satisfacción laboral, reforzando el papel de las condiciones psicosociales como determinantes del bienestar (Ertemsir et al., 2024; Lee et al., 2020).

En cuanto a los efectos, niveles reducidos de satisfacción laboral pueden vincularse con desmotivación, agotamiento emocional y deterioro del bienestar psicológico. A nivel organizacional, ello se traduce en menor compromiso, dificultades para retener talento y mayores intenciones de desvinculación. Asimismo, condiciones estructurales como jornadas prolongadas se han asociado con variaciones en la satisfacción y en la integración vida-trabajo, evidenciando la influencia del contexto laboral sobre la experiencia subjetiva del empleo (Baethge et al., 2025).

A pesar de la evidencia existente, los estudios disponibles suelen concentrarse en contextos específicos y emplean aproximaciones conceptuales heterogéneas para operacionalizar el salario emocional y la satisfacción laboral, lo que limita una comprensión integrada del fenómeno. En este sentido, se identifica un vacío de conocimiento respecto a la necesidad de sintetizar evidencia reciente que permita analizar con mayor claridad la consistencia, dirección e intensidad de la relación entre ambas variables.

La presente investigación se inscribe en la línea de bienestar y desarrollo humano y en la

sublínea de salud mental y bienestar, dentro de la categoría temática sociedad y comportamiento humano.

El salario emocional puede comprenderse como el conjunto de beneficios no monetarios y recursos psicosociales que la organización ofrece para promover el bienestar del trabajador, tales como reconocimiento, clima laboral, liderazgo, apoyo y oportunidades de desarrollo (Gomes et al., 2025). Desde una perspectiva teórica, estos elementos pueden interpretarse como recursos laborales que satisfacen necesidades psicológicas básicas y fortalecen la experiencia subjetiva del trabajo.

Por su parte, la satisfacción laboral refiere a una evaluación global cognitivo-afectiva del empleo, que integra percepciones sobre recompensas, condiciones, relaciones interpersonales y emociones asociadas al trabajo (Chunga Díaz & Escuzza Pasco, 2023). Este constructo constituye un indicador central del bienestar organizacional y del ajuste persona-entorno.

La relación entre salario emocional y satisfacción laboral puede explicarse, en primer lugar, a partir del Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), el cual plantea que los recursos laborales, como apoyo organizacional, liderazgo positivo, reconocimiento y oportunidades de desarrollo, cumplen una función motivacional y amortiguadora frente a las demandas del trabajo. Cuando los recursos superan o equilibran las exigencias, se favorecen estados positivos vinculados al empleo, como el compromiso y la satisfacción; en cambio, un predominio de demandas sin recursos adecuados incrementa el riesgo de desgaste y malestar.

En segundo lugar, la Teoría de la Autodeterminación sostiene que el bienestar y la motivación óptima dependen de la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación (Manninen et al., 2022). En el contexto organizacional, las prácticas asociadas al salario emocional como el liderazgo empoderador, el reconocimiento y el clima de apoyo pueden contribuir a satisfacer dichas necesidades, lo que se traduce en mayor motivación intrínseca y mayor satisfacción laboral. Desde esta perspectiva, el salario emocional no solo representa un conjunto de beneficios instrumentales, sino un mecanismo que facilita la internalización de metas organizacionales y fortalece el vínculo psicológico con el trabajo.

Asimismo, la literatura sobre trabajo emocional señala que las exigencias del rol implican procesos de regulación emocional que pueden afectar el bienestar dependiendo de los recursos

disponibles en el entorno organizacional (Zapf et al., 2021). De manera complementaria, los procesos sociales en el trabajo, como cooperación, sentido de pertenencia y motivación prosocial, influyen en la persistencia del esfuerzo y en la evaluación subjetiva del empleo (Grant & Shandell, 2022), reforzando la conexión entre recursos psicosociales y satisfacción laboral.

En conjunto, estos marcos teóricos permiten sustentar que el salario emocional, entendido como sistema de recursos organizacionales no monetarios, se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en la medida en que contribuye a satisfacer necesidades psicológicas básicas y a equilibrar las demandas del trabajo.

En función de lo expuesto, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral en colaboradores del sector empresarial de servicios? En coherencia con ello, el objetivo del presente estudio es analizar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral en colaboradores del sector empresarial de servicios, examinando el tipo, la dirección y la intensidad de dicha relación según la evidencia disponible.

Material y método

Con el propósito de analizar la relación entre salario emocional y satisfacción laboral en el sector empresarial de servicios, se desarrolló una revisión aplicada de la literatura científica reciente. El enfoque metodológico se sustentó en criterios sistemáticos de identificación, selección y análisis de estudios empíricos, con el fin de garantizar rigor y transparencia en el proceso. A continuación, se describen los criterios de inclusión y exclusión, la estrategia de búsqueda y el procedimiento de selección de los artículos considerados.

Criterios de inclusión

Con respecto a los criterios de inclusión, y teniendo en cuenta los lineamientos de la guía PRISMA (Page et al., 2021), para el presente estudio, se eligieron investigaciones que cumplieron con los siguientes criterios: (a) estudios cuantitativos, (b) estudios que relacionen las variables de estudio, (c) estudios con diseños experimentales o cuasiexperimentales, (d) estudios que especifiquen el uso de instrumentos de medición, (e) estudios transversales o

longitudinales, (f) estudios que especifiquen el número de participantes, (g) estudios en español o en inglés, (h) estudios con modelos de mediación y/o moderación, (i) estudios que incluyan variables relacionadas al salario emocional y satisfacción laboral, (j) estudios publicados entre 2021-2025 y (k) artículos de acceso abierto.

Criterios de exclusión

Por otro lado, como criterios de exclusión, se determinaron excluyentes informes con estudios epidemiológicos, estudios que no hayan sido realizados por psicólogos/as, estudios sin datos concluyentes, abstracts, artículos de congresos, tesis, revistas de divulgación manuales y pósters académicos.

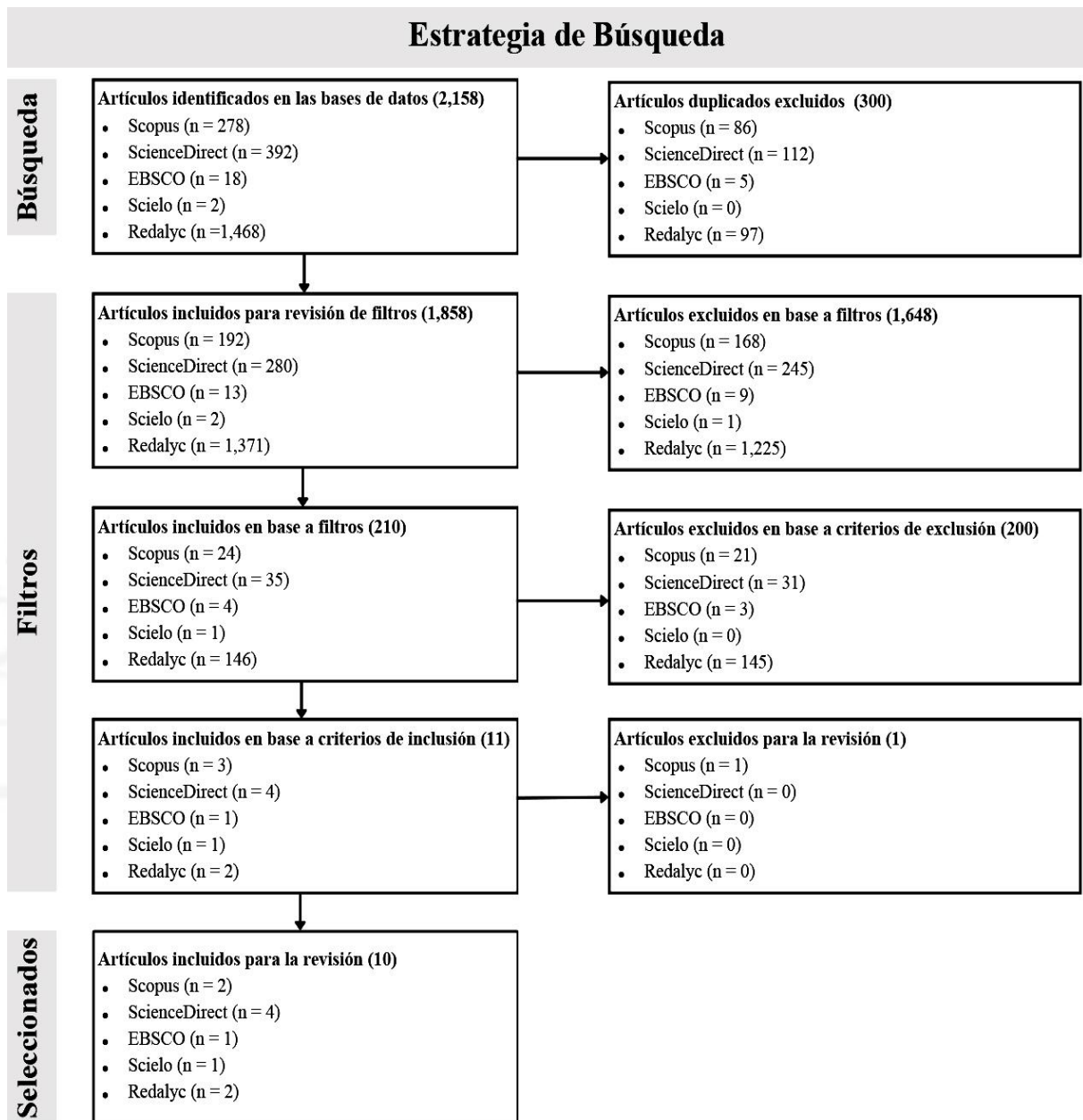
Estrategia de búsqueda

La búsqueda se realizó entre los meses de enero y febrero de 2026 en las bases de datos Scopus, ScienceDirect, EBSCO, Scielo y Redalyc, seleccionadas por su relevancia en el ámbito de la psicología y las ciencias del comportamiento. Las palabras clave se definieron en función de las variables psicológicas abordadas en el estudio, considerando sinónimos y términos relacionados a partir del tesoro de cada base de datos. Entre los términos utilizados se incluyeron: emotional salary, salario emocional, job satisfaction, satisfacción laboral, y organizational psychology. Estas palabras se combinan mediante operadores booleanos para construir la siguiente expresión de búsqueda: (“emotional salary” OR “salario emocional”) AND (“job satisfaction” OR “satisfacción laboral”) AND (“organizational psychology”).

Se llevó a cabo el proceso de búsqueda en las bases de datos seleccionadas el cual permitió identificar un total de 2,158 artículos. Luego, se eliminaron los duplicados y se aplicaron filtros por tema de investigación con el fin de obtener información de artículos especializados en el ámbito psicológico. De igual manera, se estableció el intervalo de tiempo entre los años 2021 y 2025 para reducir la cantidad de artículos encontrados. Una vez aplicados los filtros, se redujo la cantidad de artículos a 210. Después de esta etapa, se procedió a realizar la revisión de los artículos restantes para corroborar el cumplimiento de los criterios de inclusión y exclusión establecidos. Finalmente, se revisaron a texto completo 11 artículos, de los cuales se seleccionaron 10 para la investigación.

Figura 1

Flujograma del proceso de selección de artículos



Nota. Análisis del flujograma de selección de artículos. Elaboración propia.

Resultados

Tras la aplicación de los criterios de selección, se incluyeron 10 estudios en el análisis final. Los artículos fueron examinados de manera sistemática con el propósito de identificar sus características metodológicas y los principales hallazgos relacionados con las variables de investigación.

Las Tablas 1, 2 y 3 presentan de forma organizada la información relevante de los estudios seleccionados. En ellas se detallan: autor y año de publicación, país de realización, muestra, instrumentos, indicadores de confiabilidad, diseño metodológico y principales resultados vinculados a la relación entre salario emocional y satisfacción laboral.

Tabla 1*Análisis de los estudios seleccionados*

Autores	Año	Título del artículo	País	N
Bonifacio, E. K. D., et al.	2025	Assessing the impact of longer workweeks on macroergonomics variables, work-life integration, employee satisfaction, and productivity among Filipino employees	Filipinas	508
Angus C.H. Kuok	2022	Emotional Intelligence, Work Satisfaction, and Affective Commitment: An Occupational Health Study of Social Workers	China	199
Cinki & Karakose	2025	Investigation of the correlation between job motivation, job satisfaction, and perceived organizational reputation in an educational context	Turquia	465
Hunt et al	2025	Report of the Council of University Directors of Clinical Psychology (CUDCP) Burnout Task Force: Workload, Burnout, and Emotional Health in Clinical Psychological Trainees	EEUU	984
Vuong et al.	2025	How customer orientation reduces job burnout through emotional labor and its impact on turnover intention: Does perceived organizational support matter?	Vietnam	688
Gabini	2020	Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo	Argentina	376
Ali Asadullah et al.	2024	Integrating work and sleep to understand work-life balance among healthcare professionals: A conservation of resources perspective	Pakistán	422
Lupano y Solano	2018	Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas	Argentina	569
Kandemir	2025	The mediating function of organizational commitment in the relationship between teachers' job satisfaction and principals' empowering leadership	Turquía	391
Caravaca- Sánchez et al.	2022	Burnout, social support, anxiety and job satisfaction among social work professionals	España	252

Nota: Elaboración propia

Tabla 2*Análisis de los estudios seleccionados*

Autor	Instrumentos de evaluación	Confiabilidad	Relación de Variables
Bonifacio, E. K. D., et al.	Job Resources (escala basada en JD-R) Effort-Recovery Job Satisfaction	Job Resources: $\alpha = .906$ Effort-Recovery: $\alpha = .839$ Job Satisfaction: $\alpha = .870$	Recursos laborales \rightarrow Recuperación: $\beta = .323$; $p < .001$ Recuperación \rightarrow Satisfacción laboral: $\beta = .448$; $p < .001$
Angus C. H. Kuok	Maslach Burnout Inventory (MBI) – 22 Job Descriptive Index (JDI; satisfacción laboral) Work Engagement (3 dimensiones) Organizational Commitment Scale (compromiso afectivo)	MBI: $\alpha = .89$ (agot. emocional), .76 (despersonalización), .79 (logro personal) JDI: $\alpha = .75$ Engagement: $\alpha = .74$ (cognitivo), .86 (emocional), .89 (físico) Compromiso afectivo: $\alpha = .75$	Satisfacción laboral \leftrightarrow Agotamiento emocional: $r = -.48$; $p < .001$ Satisfacción laboral \leftrightarrow Engagement emocional: $r = .45$; $p < .001$
Cinki & Karakose	Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) – 20 Corporate Reputation Scale (CRS) – 40 Job Motivation Scale – 20	MSQ: $\alpha = .967$ (intrínseca: .966; extrínseca: .930) CRS (global): $\alpha = .954$ Motivación (global): $\alpha = .964$	Reputación organizacional percibida \rightarrow Satisfacción laboral: $\beta = .50$; $p < .01$
Hunt et al.	Graduate Program Climate Scale (GPCS) – 20 Maslach Burnout Inventory (MBI) – 22	GPCS: $\alpha = .95$ MBI: $\alpha = .78 - .87$ (por subescala)	Clima/cultura del programa \leftrightarrow Agotamiento emocional: $r = -.42$; $p < .01$
Vuong et al.	Job Burnout – 4 Turnover Intention – 4 Perceived Organizational Support – 5	Burnout: $\alpha = .873$ Turnover intention: $\alpha = .807$ Apoyo organizacional percibido: $\alpha = .904$	Burnout \rightarrow Intención de rotación: $\beta = .343$; $p < .001$ Moderación (apoyo organizacional percibido \times burnout) \rightarrow intención de rotación: $\beta = -.065$; $p = .039$
Gabini	Escala Satisfacción Laboral Genérica (MacDonald & MacIntyre) Escala de Compromiso Organizacional (Allen & Meyer) SWING (Interacción Trabajo-Familia)	Satisfacción laboral: $\alpha = .87$ Compromiso (afectivo): $\alpha = .82$ SWING: $\alpha = .76$ (enriquecimiento), .74 (conflicto)	Enriquecimiento trabajo-familia \rightarrow Satisfacción laboral: $\beta = .46$; $p < .001$ Enriquecimiento trabajo-familia \rightarrow Compromiso afectivo: $\beta = .53$; $p < .001$

Ali Asadullah, et al.	Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) Pittsburgh Sleep Quality Index (PSQI)	DUWAS: $\alpha = .596$ (Working excessively), $\alpha = .598$ (Working compulsively) PSQI: $\alpha = .89$	Modelo LGC (privación de sueño): intersección = 5.995; $p < .001$; pendiente = 0.11; $p = .117$; covarianza intersección- pendiente = -0.395; $p < .001$
Lupano y Solano	Inventario de Virtudes Organizacionales (IVO) Cuestionario de Estrés Laboral (OIT/OMS)	IVO: $\alpha = .89$; .87 (por dimensión) OIT/OMS: $\alpha = .94$ BIEN-T: $\alpha = .79$; .85 (por dimensión)	Bienestar laboral: $r \geq .30$ y $r \geq .50$; $p < .01$ Estrés laboral \leftrightarrow (negativo) bienestar/indicadores: $r = -.34$ a $-.41$; $p < .01$
Kandemir	Bienestar Laboral (BIEN-T) Empowering Leadership Scale (ELS) Job Satisfaction Scale (JSS) Organizational Commitment Scale (OCS)	ELS: $\alpha = .94$; .89 JSS: $\alpha = .63$ OCS: NR	Liderazgo empoderador \leftrightarrow Satisfacción laboral: $r = .624$; $p < .01$ Liderazgo empoderador \leftrightarrow Compromiso organizacional: $r = .311$; $p < .01$
Caravaca-Sánchez, et al.	Duke-UNC Functional Social Support Questionnaire Overall Job Satisfaction Maslach Burnout Inventory (MBI)	Apoyo social: $\alpha = .76$ Satisfacción laboral: $\alpha = .76$ MBI: $\alpha = .81$ (agot. emocional), .74 (despersonalización), .77 (realización personal)	Compromiso \leftrightarrow Satisfacción: $r = .258$; $p < .01$ Agot. emocional \leftrightarrow Apoyo social: $r = -.17$; $p < .01$; \leftrightarrow Satisfacción laboral: $r = -.28$; $p < .01$ Despersonalización \leftrightarrow Apoyo social: $r = -.12$; $p < .05$; \leftrightarrow Satisfacción laboral: $r = -.15$; $p < .05$

Nota: Elaboración propia

Tabla 3*Análisis de los estudios seleccionados*

Autores	Diseño del estudio	Hallazgos principales
Bonifacio, E. K. D., et al.	Cuantitativo- Transversal	Los recursos laborales se asocian con mejor recuperación/engagement y, con ello, mayor satisfacción y desempeño; las demandas altas dificultan la recuperación.
Angus C.H. Kuok	Correlacional- Transversal	La satisfacción laboral y el compromiso afectivo se asocian con menor burnout y mayor engagement.
Cinki & Karakose	Transversal-SEM	La reputación organizacional percibida aumenta satisfacción y motivación; la satisfacción explica parcialmente ese efecto.
Hunt et al.	Correlacional - Transversal	La presión de tiempo se asocia con más burnout; cultura/mensajes de autocuidado y self-care se vinculan con menos desgaste y más satisfacción
Vuong et al.	Correlacional- Transversal	El trabajo emocional explica parte de cómo la orientación al cliente reduce el burnout, y el apoyo organizacional percibido amortigua su efecto en la intención de renuncia.
Gabini	Empírico Cuantitativo Transversal	El compromiso afectivo media de manera parcial las relaciones entre las dimensiones de enriquecimiento y conflicto de la variable articulación trabajo-familia y la satisfacción laboral.
Ali Asadullah et al.	Correlacional- Transversal	La falta de sueño de los participantes altera el equilibrio entre la vida laboral y personal
Lupano y Solano	Correlacional Transversal	Las virtudes organizacionales se relacionan positivamente con el bienestar y la satisfacción laboral, y negativamente con el estrés. Además, influyen directamente en el compromiso organizacional y en la performance laboral.
Kandemir	Correlacional- Transversal	El liderazgo empoderado de los participantes se relaciona positivamente con la satisfacción laboral siendo esta relación mediada por el compromiso organizacional
Caravaca- Sánchez et al.	Correlacional- Transversal	La insatisfacción laboral de los participantes se debe al síndrome de burnout el cual se relaciona a mayores niveles de ansiedad.

Nota: Elaboración propia

A continuación, se realizará una síntesis de cada artículo en análisis, con el propósito de describir los resultados principales. Todos los estudios seleccionados siguieron un diseño cuantitativo, correlacional y transversal, con aplicaciones dentro del sector de servicios. En conjunto, los resultados resaltan que los recursos no monetarios del trabajo (por ejemplo, apoyo organizacional, relaciones laborales, oportunidades de desarrollo, prestigio/reputación percibida, recursos emocionales y prácticas organizacionales positivas) se vinculan de forma relevante con mayor satisfacción laboral, mayor compromiso, mejor desempeño y menor desgaste/agotamiento, mientras que las exigencias laborales tienden a asociarse con resultados menos favorables.

En esa línea, Bonifacio et al. (2025) evaluaron el efecto de la jornada laboral (40 horas/5 días versus 48 horas/6 días) sobre variables psicosociales laborales, integración trabajo-vida, satisfacción y desempeño en colaboradores del sector servicios ($n = 508$), empleando modelos de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM). Se observó que las exigencias laborales se asociaron negativamente con la recuperación del esfuerzo ($\beta = -0.382, p < 0.001$), mientras que el involucramiento con el trabajo se vinculó positivamente con la satisfacción laboral ($\beta = 0.413, p < 0.001$). Además, la satisfacción laboral predijo el desempeño ($\beta = 0.329, p < 0.01$) y la recuperación se asoció positivamente con la satisfacción ($\beta = 0.448, p < 0.001$), lo que sugiere que los contextos de trabajo que facilitan descanso y recuperación fortalecen resultados motivacionales y laborales. En síntesis, los hallazgos indican que los recursos organizacionales vinculados a la recuperación y al equilibrio trabajo-vida, elementos que pueden integrarse dentro del salario emocional, se asocian positivamente con la satisfacción laboral, mientras que el predominio de exigencias laborales se relaciona indirectamente con menores niveles de satisfacción.

Desde una perspectiva complementaria, Kuok (2022) examinó inteligencia emocional, satisfacción laboral, compromiso afectivo, agotamiento (burnout) e involucramiento en trabajadores de servicios sociales ($n = 199$). Se halló que la inteligencia emocional se relacionó negativamente con componentes del burnout como despersonalización ($r = -.17, p < .05$) y baja realización personal ($r = -.41, p < .001$), y positivamente con el involucramiento (por ejemplo, involucramiento emocional: $r = .29, p < .001$). Asimismo, la satisfacción laboral se asoció negativamente con agotamiento emocional ($r = -.48, p < .001$), despersonalización ($r = -.46, p < .001$) y baja realización personal ($r = -.27, p < .001$), y positivamente con involucramiento ($r = .43, p <$

$.001$). En análisis de regresión, la satisfacción laboral predijo significativamente el agotamiento emocional ($\beta = -.46, p < .001$) y la despersonalización ($\beta = -.44, p < .001$). En síntesis, los resultados evidencian que mayores niveles de satisfacción laboral se asocian con menores indicadores de desgaste emocional, lo que sugiere que la presencia de recursos psicosociales, afines al salario emocional, se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral y negativamente con el burnout en contextos de alta demanda socioemocional.

Por su parte, Cinki y Karakose (2025) analizaron la reputación organizacional percibida, la satisfacción y la motivación laboral en administradores escolares ($n = 465$). En el modelo estructural, la reputación organizacional percibida mostró un efecto directo positivo sobre la satisfacción laboral ($\beta = 0.48, p < 0.05$) y sobre la motivación laboral ($\beta = 0.44, p < 0.05$). A su vez, la satisfacción laboral se relacionó positivamente con la motivación ($\beta = 0.56, p < 0.01$) y cumplió un rol de mediación parcial en la relación entre reputación organizacional y motivación (efecto indirecto: $\beta = 0.17, p < 0.05$), evidenciando que factores simbólicos e intangibles se traducen en beneficios actitudinales. En síntesis, los hallazgos indican que variables organizacionales de carácter simbólico, como la reputación percibida, vinculables al salario emocional, se relacionan positivamente con la satisfacción laboral, lo que refuerza la asociación entre recursos psicosociales organizacionales y valoración favorable del empleo.

En lo que respecta a recursos personales y organizacionales vinculados al bienestar, Hunt et al. (2024) analizaron la relación entre carga de trabajo (horas trabajadas y presión de tiempo), cultura del programa, mensajes institucionales sobre autocuidado y satisfacción con las actividades de autocuidado, con indicadores de burnout y malestar emocional en una muestra amplia de personal en formación ($n = 854$). A nivel correlacional, la presión de tiempo se asoció positivamente con agotamiento emocional ($r = .65, p < .01$), depresión ($r = .50, p < .01$) y estrés ($r = .56, p < .01$), mientras que la satisfacción con el autocuidado se vinculó negativamente con agotamiento emocional ($r = -.53, p < .01$) y estrés ($r = -.49, p < .01$). Asimismo, una cultura de programa más favorable se relacionó negativamente con depresión ($r = -.42, p < .01$) y con agotamiento emocional ($r = -.42, p < .01$). En los modelos de regresión, la presión de tiempo, la cultura del programa y la satisfacción con el autocuidado predijeron de forma significativa depresión, ansiedad y estrés; en cambio, las horas trabajadas no mostraron efectos significativos sobre dichas variables de malestar emocional, lo que sugiere que la vivencia de presión crónica y el

contexto institucional se asocian más estrechamente con el desgaste que la cantidad de horas por sí sola. En síntesis, los resultados muestran que los recursos organizacionales vinculados a una cultura de apoyo y autocuidado, componentes afines al salario emocional, se asocian con menores niveles de desgaste y malestar, lo que sugiere una relación positiva indirecta con la satisfacción laboral al reducir condiciones que deterioran la experiencia subjetiva del trabajo.

De forma similar, Vuong et al. (2025) explicaron la relación entre orientación al cliente, agotamiento laboral, trabajo emocional (actuación superficial y profunda) e intención de rotación, incluyendo la moderación del apoyo organizacional percibido en el sector bancario ($n = 688$), mediante PLS-SEM. Se evidenció que la orientación al cliente se asoció con menor agotamiento ($\beta = -0.376$, $p = 0.000$), además de relacionarse negativamente con la actuación superficial ($\beta = -0.315$, $p = 0.000$) y positivamente con la actuación profunda ($\beta = 0.510$, $p = 0.000$). A su vez, la actuación superficial incrementó el agotamiento ($\beta = 0.309$, $p = 0.000$) y la actuación profunda lo redujo ($\beta = -0.188$, $p = 0.000$). El agotamiento se asoció con mayor intención de rotación ($\beta = 0.343$, $p = 0.000$) y el apoyo organizacional amortiguó dicha relación ($\beta = -0.065$, $p = 0.039$). En síntesis, los resultados indican que el apoyo organizacional percibido, componente central del salario emocional, actúa como recurso protector frente al agotamiento y sus consecuencias, lo que sugiere que mayores recursos psicosociales se relacionan indirectamente con mayores niveles de satisfacción laboral al reducir el desgaste y la intención de desvinculación.

En evidencia latinoamericana, Gabini (2020) encontró que el enriquecimiento trabajo-familia se relacionó positiva y significativamente con la satisfacción laboral ($\beta = .46$, $p < .001$) y con el compromiso afectivo ($\beta = .53$, $p < .001$). En contraste, el conflicto trabajo-familia se asoció negativamente con la satisfacción ($\beta = -.12$, $p < .001$) y con el compromiso afectivo ($\beta = -.12$, $p < .05$). Finalmente, el compromiso afectivo se vinculó positivamente con la satisfacción ($\beta = .25$, $p < .001$), cumpliendo un rol de mediación parcial entre la articulación trabajo-familia y la satisfacción laboral. En síntesis, los resultados evidencian que condiciones organizacionales que favorecen el equilibrio entre trabajo y vida familiar, dimensión vinculada al salario emocional se relacionan positivamente con la satisfacción laboral, mientras que el conflicto entre ambos ámbitos se asocia con menores niveles de satisfacción.

En cuanto a condiciones psicofisiológicas asociadas al trabajo, Ali Asadullah et al. (2024) reportaron que la relación entre adicción al trabajo y

privación del sueño, así como entre privación del sueño y equilibrio trabajo-vida personal, fue significativa únicamente en médicos. El modelo presentó un ajuste adecuado ($\chi^2 = 16.372$; $gl = 13$; CFI = 0.995; TLI = 0.995; RMSEA = 0.025). En el modelo de curva de crecimiento, la intersección fue significativa (5.995; $p < 0.001$), lo que indica un nivel inicial elevado del fenómeno evaluado, mientras que la pendiente no alcanzó significación estadística (0.11; $p = 0.117$), sugiriendo ausencia de cambio sistemático a lo largo del tiempo. Asimismo, la covarianza intersección-pendiente fue negativa y significativa (-0.395 ; $p < 0.001$), lo que implica que niveles iniciales más altos se asociaron con menores incrementos posteriores. En síntesis, los hallazgos muestran que condiciones relacionadas con la recuperación y el equilibrio trabajo-vida, aspectos vinculables al salario emocional, influyen en la experiencia laboral, particularmente en contextos de alta exigencia, lo que sugiere una relación indirecta entre la disponibilidad de recursos organizacionales y mayores niveles de satisfacción laboral al favorecer la recuperación y reducir el desgaste.

Al abordar prácticas organizacionales positivas, Lupano Perugini y Castro Solano (2018) hallaron relaciones significativas entre virtudes organizacionales, bienestar y desempeño. En los análisis correlacionales, las dimensiones de virtudes organizacionales se asociaron positivamente con bienestar laboral (por ejemplo, ansiedad-satisfacción: r entre .28 y .31, $p < .01$; depresión-entusiasmo: r entre .30 y .50, $p < .01$) y negativamente con estrés laboral (r entre $-.34$ y $-.41$, $p < .01$). Además, en el modelo estructural, las virtudes organizacionales influyeron directamente en la satisfacción laboral ($\beta = .69$, $p < .01$) y en la performance ($\beta = .78$, $p < .01$), mientras que la satisfacción influyó en el compromiso organizacional ($\beta = .19$, $p < .01$). En síntesis, los resultados evidencian que prácticas organizacionales positivas, asimilables a componentes del salario emocional, se relacionan de manera directa y positiva con la satisfacción laboral, reforzando la asociación entre recursos psicosociales organizacionales y valoración favorable del empleo.

En el ámbito organizacional, Kandemir (2025) analizó el liderazgo empoderador, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en docentes ($n = 391$) y concluyó que el liderazgo empoderador influyó positivamente en el compromiso organizacional y presentó un efecto directo sobre la satisfacción laboral. Asimismo, el compromiso organizacional fue evaluado como mediador; no obstante, la relación estructural compromiso-satisfacción no obtuvo respaldo estadístico suficiente en el modelo final. A nivel correlacional (Pearson), se observó una relación

positiva moderada entre liderazgo empoderador y satisfacción laboral ($r = 0.624$, $p < 0.01$), y entre liderazgo empoderador y compromiso organizacional ($r = 0.311$, $p < 0.01$), así como una relación positiva pequeña entre compromiso y satisfacción ($r = 0.258$, $p < 0.01$). En síntesis, los resultados sugieren que prácticas de liderazgo con componentes de apoyo y empoderamiento, vinculables al salario emocional, se relacionan positivamente con la satisfacción laboral, aunque el papel mediador del compromiso organizacional no se confirmó plenamente en el modelo estructural.

Finalmente, en población de trabajadores sociales, Caravaca-Sánchez et al. (2022) evaluaron la prevalencia de burnout y sus factores asociados ($N = 252$). Además de la descripción de prevalencias, reportaron correlaciones de Pearson entre variables clave: el cansancio emocional se relacionó negativamente con el apoyo social ($r = -.17$, $p < .01$) y con la satisfacción laboral ($r = -.28$, $p < .01$); la despersonalización se asoció negativamente con el apoyo social ($r = -.12$, $p < .05$) y con la satisfacción laboral ($r = -.15$, $p < .05$); y la realización personal se vinculó negativamente con la ansiedad ($r = -.12$, $p < .05$) y positivamente con la satisfacción laboral ($r = .15$, $p < .05$). Asimismo, el burnout global se asoció, en regresión logística, con mayor ansiedad ($OR = 1.311$; $p = .008$) y menor satisfacción laboral ($OR = .922$; $p = .006$). En síntesis, los resultados muestran que menores niveles de apoyo social y mayores indicadores de desgaste se relacionan con menor satisfacción laboral, lo que sugiere que la disponibilidad de recursos psicosociales, vinculados al salario emocional, se asocia positivamente con la satisfacción laboral al reducir el burnout y fortalecer la experiencia subjetiva del trabajo.

Discusión

El estudio del salario emocional y la satisfacción laboral en colaboradores del sector de servicios ha adquirido una relevancia creciente en el ámbito organizacional, debido a su impacto en el bienestar, la permanencia y la calidad del desempeño. En ese sentido, el presente trabajo tuvo como propósito analizar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral luego de una búsqueda mayor en la literatura pertinente, y llegando a utilizar diez artículos para la discusión, desarrollados en contextos laborales diversos del sector servicios, tales como salud, trabajo social, banca y educación (Gabini, 2020; Lupano & Solano, 2018; Ali Asadullah et al., 2024; Caravaca-Sánchez et al., 2022; Kandemir, 2025; Cinki & Karakose, 2025; Kuok, 2022; Bonifacio et al., 2025; Vuong et al., 2025; Hunt et al., 2025). En conjunto, la evidencia revisada permite responder a la pregunta de investigación, mostrando que la relación entre salario emocional y satisfacción laboral es

predominantemente positiva, dado que, cuando se incrementan los recursos laborales y psicosociales que mejoran la experiencia del trabajo, tiende a aumentar la satisfacción; por el contrario, cuando predominan demandas intensas y sostenidas, se observa mayor deterioro del bienestar y de actitudes laborales asociadas.

En lo que respecta a los mecanismos explicativos, los estudios convergen en una lógica consistente con modelos de recursos y demandas: cuando el colaborador percibe apoyo, autonomía, reconocimiento, condiciones de trabajo manejables y oportunidades de recuperación, se fortalecen estados positivos vinculados al trabajo, como el involucramiento, la energía y la valoración del rol, lo cual se asocia con mayor satisfacción laboral (Bonifacio et al., 2025; Kandemir, 2025). De manera complementaria, en organizaciones del sector servicios donde existe soporte institucional y reciprocidad percibida, se reportan mejores actitudes organizacionales, lo que refuerza la comprensión del salario emocional como un conjunto de condiciones no monetarias que sostienen la experiencia laboral y protegen frente al desgaste (Vuong et al., 2025). En esa misma línea, se observa que la satisfacción laboral se vincula con variables relacionales y organizacionales que suelen integrarse en el salario emocional, tales como compromiso afectivo, clima psicológico y recursos socioemocionales, especialmente en ocupaciones con alta exposición emocional (Kuok, 2022; Caravaca-Sánchez et al., 2022).

Por otra parte, los resultados también muestran que la relación identificada no es homogénea, sino que varía según el contexto ocupacional y el tipo de demandas del servicio. En el ámbito sanitario, por ejemplo, se evidencia la relevancia de variables de autocuidado y balance personal: la privación de sueño asociada a patrones de trabajo demandantes se vincula con dificultades para sostener un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal, especialmente en médicos, lo cual constituye un indicador crítico del deterioro de recursos personales (Ali Asadullah et al., 2024). En escenarios de trabajo social, donde el contacto con problemáticas humanas intensas es constante, el desgaste emocional aparece asociado a peores indicadores de bienestar y a menor satisfacción, resaltando la necesidad de apoyo social y prevención de riesgos psicosociales (Caravaca-Sánchez et al., 2022; Kuok, 2022). A su vez, en banca (servicio orientado al cliente), el agotamiento laboral se articula con procesos de regulación emocional en la interacción con usuarios y con la percepción de apoyo organizacional, lo cual permite comprender que en servicios de alta exigencia interpersonal la satisfacción laboral depende en gran medida de

recursos institucionales y del manejo de demandas emocionales (Vuong et al., 2025).

Asimismo, al contrastar los hallazgos según país, cultura organizacional e idioma, se observan matices relevantes en la forma en que se conceptualiza y operacionaliza el salario emocional. Los estudios latinoamericanos tienden a enfatizar procesos organizacionales positivos; tales como, virtudes organizacionales, compromiso afectivo y articulación trabajo–familia, resaltando que las prácticas de cuidado organizacional y la calidad del vínculo trabajador–organización se asocian consistentemente con mayores niveles de satisfacción laboral (Gabini, 2020; Lupano Perugini & Castro Solano, 2018). En contextos asiáticos, en cambio, se advierte un mayor énfasis en dinámicas vinculadas al desempeño en servicios, la interacción con el cliente y la gestión del estrés, donde el apoyo organizacional emerge como un recurso central para mitigar los efectos del desgaste y la intención de rotación (Vuong et al., 2025).

En este marco comparativo, la evidencia sugiere que la relación entre salario emocional y satisfacción laboral mantiene una dirección positiva transversal; sin embargo, su manifestación operativa varía en función de prioridades culturales, demandas sectoriales y configuraciones institucionales específicas. En consecuencia, la implementación de estrategias asociadas al salario emocional no debe asumirse como homogénea o universal, sino adaptarse a las características contextuales del entorno organizacional (Ali Asadullah et al., 2024; Vuong et al., 2025).

Desde la aplicabilidad en empresas del sector servicios, los hallazgos integrados permiten proponer lineamientos de acción vinculados al diseño de prácticas de recursos humanos y gestión organizacional. En primer lugar, resulta pertinente estructurar programas de salario emocional centrados en recursos laborales: liderazgo con enfoque de apoyo, prácticas de reconocimiento, claridad de rol, retroalimentación efectiva y fortalecimiento del compromiso afectivo, debido a que estas variables se asocian con mejores actitudes laborales y con mayor satisfacción en distintos contextos (Gabini, 2020; Lupano & Solano, 2018; Kandemir, 2025). En segundo lugar, conviene incorporar estrategias de prevención del desgaste en puestos con alta carga emocional, tales como intervenciones psicosociales, supervisión emocional, espacios de apoyo social y monitoreo de síntomas de agotamiento, considerando que el cansancio emocional y otros componentes del burnout se relacionan con deterioro del bienestar y menor satisfacción, especialmente en servicios de cuidado (Caravaca-Sánchez et al., 2022; Kuok, 2022). En tercer lugar, se vuelve estratégico

implementar políticas que promuevan la recuperación y la desconexión saludable, como gestión realista de jornadas, pausas planificadas, educación en higiene del sueño y cultura de balance, dado que la privación de sueño y la presión de tiempo reducen recursos personales necesarios para sostener una experiencia laboral satisfactoria (Ali Asadullah et al., 2024; Bonifacio et al., 2025; Hunt et al., 2025).

Finalmente, en servicios intensivos en interacción cliente–colaborador, es recomendable fortalecer el apoyo organizacional percibido mediante prácticas consistentes de cuidado institucional, ya que este soporte amortigua efectos del desgaste y favorece actitudes más saludables hacia el trabajo (Vuong et al., 2025).

Conclusiones

El estudio del salario emocional y la satisfacción laboral en colaboradores del sector servicios evidencia, de manera consistente, que existe una relación positiva entre ambos constructos. En función del objetivo propuesto, la revisión permite analizar que la relación identificada entre las variables de interés es directa y estadísticamente significativa. En otras palabras, mayores recursos laborales, organizacionales, relacionales y personales (propios del salario emocional) se asocian con mayor satisfacción laboral, mientras que el predominio de demandas intensas y sostenidas, junto con el desgaste emocional, se vincula con un deterioro del bienestar y de actitudes laborales relacionadas

Del mismo modo, en relación con la intensidad de la asociación, la evidencia sugiere que esta puede variar según el tipo de servicio, la carga emocional del rol, las condiciones de descanso y el nivel de apoyo institucional, por lo que la relación no debe interpretarse como uniforme entre países u ocupaciones. En consecuencia, para el sector servicios, la conclusión central orientada a la aplicación organizacional es que el salario emocional no debe reducirse a beneficios aislados, sino organizarse como un conjunto coherente de prácticas que fortalezcan recursos y reduzcan demandas críticas (por ejemplo, prevención del burnout, apoyo social, recuperación y balance), con el propósito de sostener una mayor satisfacción laboral y promover salud ocupacional.

Referencias

- Alzouebi, K., Abu Khurma, O., AlArabi, K., Al Mansoori, M., & Alamoush, I. (2025). School leadership and teacher stress: Unpacking the mediating role of job satisfaction and employment status as a moderator. *Acta Psychologica*, *260*, 105770. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105770>
- Asadullah, M. A., Aslam, M., Ul Haq, M. Z., Nazir, S., Khan, K. A., & Siddiquei, A. N. (2024). Integrating work and sleep to understand work–life balance among healthcare professionals: A conservation of resources perspective. *Acta Psychologica*, *250*, 104514. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104514>
- Baethge, A., Kern, M., & Vahle-Hinz, T. (2025). Working longer and more intensively to get the work done: The unintended effect of self-endangerment on quantitative stressors. *Work & Stress*. <https://doi.org/10.1080/02678373.2025.2551492>
- Bonifacio, E. K. D., Ong, A. K. S., & Magana, M. C. (2025). Assessing the impact of longer workweeks on macroergonomics variables, work–life integration, employee satisfaction, and productivity among Filipino employees. *Acta Psychologica*, *260*, 105580. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105580>
- Caravaca-Sánchez, F., Pastor-Seller, E., Barrera-Algarín, E., & Sarasola, J. L. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del trabajo social. *Interdisciplinaria*, *39*(1), 179–194. <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.11>
- Chunga Díaz, T. O., & Escuzo Pasco, M. E. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: Una revisión sistemática. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, *19*(1), 163–181. <https://doi.org/10.15332/22563067.9109>
- Cinki, T., & Karakose, T. (2025). Investigation of the correlation between job motivation, job satisfaction, and perceived organizational reputation in an educational context. *Acta Psychologica*, *261*, 105970. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105970>
- Ertemsir, E., Bal, Y. A., Ayşe Demirhan, Ö., & Kökalan, Ö. (2024). The moderating role of workplace spirituality on the effect of organizational justice on job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, *15*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1360913>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo–familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, *26*(1). <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Ghasemi, F. (2024). The effects of dysfunctional workplace behavior on teacher emotional exhaustion: A moderated mediation model of perceived social support and anxiety. *Psychological Reports*, *127*(5), 2526–2551. <https://doi.org/10.1177/00332941221146699>
- Gomes, A., Vieira dos Santos, J., Silva, B., & Gonçalves, I. (2025). Emotional salary: What impact does it have when evaluating job offers? Contribution from the stereotype content model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *41*(3), 135–141. <https://doi.org/10.5093/jwop2025a16>
- Grados Lozano, L. F. (2023). Propiedades psicométricas de una escala de satisfacción laboral en una empresa transnacional. *Liberabit*, *29*(1), 1–17. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.681>
- Grant, A. M., & Shandell, M. S. (2022). Social motivation at work: The organizational psychology of effort for, against, and with others. *Annual Review of Psychology*, *73*, 301–326. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-060321-033406>
- Hunt, J., et al. (2025). Report of the Council of University Directors of Clinical Psychology (CUDCP) Burnout Task Force: Workload, burnout, and emotional health in clinical psychological trainees. *Training and Education in Professional Psychology*, *19*(2), 85–96. <https://doi.org/10.1037/tep0000496>
- Kandemir, A. (2025). The mediating function of organizational commitment in the relationship between teachers' job satisfaction and principals' empowering leadership. *Acta Psychologica*, *260*, 105715. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105715>
- Kuok, A. C. H. (2022). Emotional intelligence, work satisfaction, and affective commitment: An occupational health study of social workers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *38*(3), 223–230. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a14>
- Lee, A., Lyubovnikova, J., Tian, A. W., & Knight, C. (2020). Servant leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, moderation, and mediation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *93*(1), 1–44. <https://doi.org/10.1111/joop.12265>
- Liu, Z., Yan, X., & Wang, Z. (2025). The effect of nurses' organizational support on turnover intention: The chain-mediating role of psychological resilience and change fatigue. *Frontiers in Psychology*, *16*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1696053>
- Lupano Perugini, M., & Castro Solano, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria*, *35*(1), 171–188. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272018000100009
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, *372*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pedersen, M. Ø., Andersen, L. B., Gregersen, D. S., & Salomonsen, H. H. (2025). Perceived organizational reputation and employee outcomes: Looking in the organizational mirror, what do employees see? *Review of Public Personnel Administration*. <https://doi.org/10.1177/0734371X251314488>
- Peutere, L., Rosenström, T., Koskinen, A., Kivimäki, M., & Virtanen, M. (2021). Length of exposure to long working hours and night work and risk of sickness absence: A register-based cohort study. *BMC Health Services Research*, *21*, 1199. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07231-4>
- Pu, J., Wang, W., Li, G., Xie, Z., Fan, X., Zhan, N., Xu, Y., & Huang, H. (2024). Psychological resilience and intention to stay among nurses: The mediating role of perceived organizational support. *Frontiers in Psychology*, *15*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1407206>

Manninen, M., Dishman, R., Hwang, Y., Magrum, E., Deng, Y., & Yli-Piipari, S. (2022). Self-determination theory based instructional interventions and motivational regulations in organized physical activity: A systematic review and multivariate meta-analysis. *Psychology of Sport & Exercise*, 62, 102248. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2022.102248>

Quiroga-Garza, A., & Salinas Escamilla, C. (2022). "Renaciendo": Intervención narrativa para la mejora de la satisfacción personal y laboral de personal de enfermeras. *Acta de Investigación Psicológica*, 12(1), 5–18. <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2022.1.397>

Siem, T. T., Nguyen, H. T. T., & Luc, P. T. (2025). Work–life balance in higher education: A review based on bibliographic coupling analysis. *Acta Psychologica*, 260, 105567. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105567>




Vuong, B. N., Hieu, V. T., Lien, L. T. P., & Huyen, N. T. T. (2025). How customer orientation reduces job burnout through emotional labor and its impact on turnover intention: Does perceived organizational support matter?

Acta Psychologica, 259, 105331. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105331>

Zapf, D., Kern, M., Tschan, F., Holman, D., & Semmer, N. K. (2021). Emotion work: A work psychology perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 139–172. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-062451>

LUSIANA VARELA MACHER

ORGANIZACIONAL VARELA MONTOYA (E FINAL) - TURNITIN

-  Entrega 2
-  TSP 2026 entrega 2
-  Universidad de Lima

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3497059290

Fecha de entrega

3 mar 2026, 7:57 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

3 mar 2026, 8:00 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

ORGANIZACIONAL_VARELA_MONTOYA_E_FINAL_-_TURNITIN.docx

Tamaño del archivo

44.1 KB

11 páginas

5274 palabras

31.775 caracteres




5% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 2%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 4% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 2% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Publicación	
"Capital psicológico y regulación emocional en el trabajo: El rol mediador de la sa...		<1%
<hr/>		
2	Internet	
www.researchgate.net		<1%
<hr/>		
3	Internet	
dspace.uazuay.edu.ec		<1%
<hr/>		
4	Internet	
repositorio.ucv.edu.pe		<1%
<hr/>		
5	Internet	
hdl.handle.net		<1%
<hr/>		
6	Trabajos del estudiante	
Universidad de Lima		<1%