

Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. Revisión bibliográfica

Emotional salary in the job satisfaction of SME employees. Bibliographical review

Luis Eduardo Solís Granda ¹, Ivonne Soraya Burgos Villamar ²

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Fecha de recepción: 31 de Mayo de 2023.

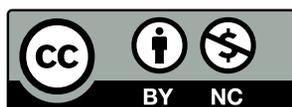
Fecha de aceptación: 23 de Junio de 2023.

¹ Doctorando en Administración y Gestión de las Organizaciones, Universidad Espíritu Santo. Docente-investigador, Universidad Estatal de Milagro-Ecuador.
E-mail: lsolisg@unemi.edu.ec
Código ORCID:
<https://orcid.org/0000-0002-1387-7333>

² Estudiante de Maestría en Administración de Empresas con mención en Management, Universidad Estatal de Milagro-Ecuador.
E-mail: iburgosv@unemi.edu.ec
Código ORCID:
<https://orcid.org/0000-0003-9809-3427>

CITACIÓN: Solís Granda, L.E., & Burgos Villamar, I.S. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. Revisión bibliográfica. Podium, 43, 163–176. doi:10.31095/podium.2023.43.10

ENLACE DOI:
<http://dx.doi.org/10.31095/podium.2023.43.10>



Resumen

En la actualidad, el salario emocional es relevante al satisfacer necesidades personales, familiares y profesionales, mejorando la calidad de vida y promoviendo la conciliación laboral. La satisfacción laboral abarca diferentes aspectos como el trabajo, la remuneración, las oportunidades de promoción, la supervisión y las relaciones con los compañeros. Este artículo tiene por objeto validar la existencia de literatura sobre el impacto del salario emocional en la satisfacción laboral. Se recopiló información científica de la base de datos SCOPUS y se utilizó el software ToS para procesar y visualizar los datos. Los resultados mostraron que el salario emocional y la satisfacción laboral son temas importantes en diversas disciplinas. El análisis bibliométrico reveló una conexión teórica entre ambos conceptos. Se sugiere realizar un análisis cualitativo de las definiciones de salario emocional y satisfacción laboral, y profundizar en investigaciones futuras.

Palabras Clave:

Salario emocional, satisfacción laboral, empleados, pymes, revisión bibliográfica, exploratoria.

Clasificación JEL: O15.

Abstract

Emotional salary is relevant in meeting personal, family, and professional needs, improving quality of life, and promoting work-life balance. Job satisfaction encompasses aspects such as the job itself, remuneration, promotion opportunities, supervision, and colleague relationships. This study aims to validate the existence of literature on the impact of emotional salary on job satisfaction. Scientific information was gathered from the SCOPUS database, and the ToS software was used to process and visualize the data. The results showed that emotional salary and job satisfaction are essential topics in various disciplines. The bibliometric analysis revealed a theoretical connection between both concepts. It is recommended to conduct a qualitative analysis of the definitions of emotional salary and job satisfaction and to delve deeper into future research.

Keywords:

Emotional salary, job satisfaction, employees, SMEs, literature review, exploratory.

JEL Classification: O15.

Introducción

Las PYMES juegan un papel esencial en el fomento del progreso económico, dado que constituyen alrededor del 90% de los negocios a escala global. Estas compañías proporcionan empleo para cerca del 70% de la fuerza laboral, lo que las convierte en una destacada fuente de oportunidades de trabajo por cuenta propia (Gorondutse y Abdullah, 2016; Pereira y otros, 2022).

En Ecuador, se pueden identificar múltiples factores que contribuyen a la reducida tasa de supervivencia de las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Estos incluyen la insuficiente inversión en investigación y desarrollo (I+D), la falta de una dirección gerencial adecuada para mejorar los procesos, la falta de colaboración y conexión con las instituciones universitarias, la excesiva centralización en la toma de decisiones por parte de los administradores, la escasa capacitación técnica del personal, los conflictos sociales y las dificultades en las relaciones humanas, una cultura organizacional desfavorable y un ambiente de trabajo poco propicio (Akehurst y otros, 2009; Canhoto y otros, 2021). Además, estudios previos basados en evidencia empírica han demostrado que existen diversos factores que pueden generar conflictos en las PYMES, tales como la ausencia de políticas adecuadas, una infraestructura deficiente, la falta de legislación, el estrés, las responsabilidades familiares y los problemas personales (Adisa y otros, 2016; Centobelli y otros, 2021; Younis y Elbanna, 2022).

En líneas generales, al explorar el concepto de retribución emocional, se hace referencia a un factor subyacente que ha ganado importancia en el entorno laboral debido a las condiciones de trabajo y a la necesidad de salvaguardar el bienestar emocional de los empleados mediante la creación de entornos organizativos saludables y propicios (Cordero-Guzmán y otros, 2022; Febrina y otros, 2021; Sutanti y Sandroto, 2021; Basalamah y Asad, 2021). Varios especialistas lo describen como un concepto vinculado a la retribución de un empleado, que engloba elementos no monetarios y busca satisfacer las necesidades personales, familiares y laborales del trabajador, mejorando su calidad de vida y fomentando el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Rodríguez y Romero, 2018). El salario emocional se considera una razón por la cual los empleados se sienten satisfechos (Gil y otros, 2019; Sánchez-Gómez y otros, 2021), ya que contribuye a satisfacer sus necesidades y promueve la conciliación laboral (Rodríguez y Romero, 2018; Selvi y Aiswarya, 2022). Además, existe una relación entre el salario emocional y el nivel de satisfacción laboral (Alegre y otros, 2016; Khaliq, 2021; Abri y otros, 2022).

Según las declaraciones de Giraldo (2018), se argumenta que una empresa que proporciona una remuneración fija acorde con las responsabilidades laborales puede impactar en el compromiso de los empleados, al mismo tiempo que satisface sus necesidades. Además, existe otro factor motivador que

impulsa a los empleados en su trabajo, que es la realización profesional, la cual engloba la consecución de metas y objetivos en su carrera.

La satisfacción laboral es el resultado de las emociones que experimentan las personas en relación con qué tan bien los resultados de su desempeño cumplen con sus expectativas (Khoury, 2021; Ha y Kim, 2021; Janovac y otros, 2021). Se puede describir la satisfacción laboral como una evaluación individual de cómo uno se siente acerca de su nivel de satisfacción en el trabajo, lo que puede manifestarse como emociones positivas o negativas (Asbari y otros, 2020; Saputra y Mahaputra, 2022). Hoppock (1935) planteó formalmente que la satisfacción laboral es una combinación de factores psicológicos, fisiológicos y ambientales que llevan a un individuo a expresar su satisfacción en el trabajo. Para lograr la satisfacción laboral, los empleadores deben satisfacer las necesidades de cada empleado y asegurarse de que estén satisfechos en un nivel adecuado (Gordon y Wilson, 1969; Li y otros, 2022). Por lo tanto, algunos autores argumentan que las características del trabajo deben adaptarse a las necesidades individuales de los empleados (Siswandono y otros, 2022; Aziz y otros, 2021).

Además, es importante investigar el conocimiento y la medición de la satisfacción laboral (Singh y Loncar, 2010; Yan y otros, 2022). Por otra parte, las investigaciones previas recopiladas en la literatura indican que el uso del salario emocional en las organizaciones se considera un factor crucial para aumentar

el rendimiento, la motivación y la productividad laboral de los empleados. Elementos como la satisfacción, la motivación y la fidelización se ven positivamente afectados. Aunque los empleados puedan tener un empleo "estable" y bien remunerado, buscarán un lugar donde puedan encontrar un equilibrio entre su salario y los beneficios emocionales (Saldívar y Moctezuma, 2020; Afwindra y otros, 2022).

Dentro de este contexto, surge la interrogante: ¿Existe una cantidad significativa de literatura relevante que aborde el impacto del salario emocional en la satisfacción laboral de los empleados de las PYMES? En este documento, se busca dar respuesta a esta pregunta a través de una exhaustiva revisión bibliográfica. Es importante destacar que Tranfield y otros (2003) sostienen que la revisión bibliográfica es una herramienta crucial para respaldar la labor del investigador en dos aspectos fundamentales: en primer lugar, proporciona una base sólida y evaluada de la estructura académica existente en un campo específico de conocimiento, y, en segundo lugar, permite identificar oportunidades de investigación en las lagunas presentes en la literatura.

Revisión de literatura

Importancia del concepto salario emocional

El salario emocional no es compensación económica que complementa los salarios monetarios. Entre elementos considerados como

constitutivos del concepto de salario emocional son la flexibilidad en el horario de trabajo, el tiempo para formarse, teletrabajar, compartir y disfrutar de espacios para pasar tiempo de calidad con la familia, etc. Para entender la construcción del salario emocional, se debe articular las teorías de la administración, modernas gestión y talento humano (Gil y otros, 2019; Asnoni y otros, 2021).

En el presente, el salario emocional ha adquirido relevancia debido a su capacidad para atender las necesidades individuales, familiares y laborales, lo que mejora la calidad de vida y fomenta el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Este concepto ha adquirido una mayor relevancia debido a la perspectiva de vida de las nuevas generaciones, quienes valoran más la conciliación entre el trabajo y la familia que simplemente la remuneración económica. Es por esta razón que el salario emocional se ha convertido en uno de los elementos clave para fomentar la lealtad del talento dentro del ámbito empresarial (Hurtado y Taquez, 2021).

El salario emocional representa un costo mínimo para las empresas en el país, pero conlleva un beneficio significativo para el personal en las organizaciones. Para las generaciones más jóvenes, el aspecto laboral es solo una parte del trabajo y no el único factor importante. Estas generaciones valoran tener una vida personal equilibrada y propia, además de su trabajo (Elsahoryi y otros, 2022; Marshall y otros, 2021).

El salario emocional desempeña un rol fundamental en incrementar la satisfacción de los empleados, lo cual conlleva a una disminución en la rotación de personal y un aumento en la productividad. Asimismo, el salario emocional contribuye a retener al personal, ya que los empleados se sienten a gusto en la organización y se identifican con ella (Flores y Urbina, 2019).

Importancia del concepto satisfacción laboral

En la actualidad, la gestión de recursos humanos ha adquirido una creciente relevancia en el entorno empresarial debido a que las personas y sus conocimientos son los factores más significativos que impactan en la productividad de una empresa. La evaluación de la satisfacción de los empleados es uno de los aspectos clave de la gestión de recursos humanos. Es imprescindible para las empresas asegurar un nivel elevado de satisfacción entre los trabajadores, ya que esto constituye un requisito fundamental para incrementar la productividad, la capacidad de respuesta, la calidad y el reconocimiento del servicio (Ali y Anwar, 2021; Colin-Chevalier y otros, 2022; Batool y otros, 2022).

Existen múltiples definiciones de satisfacción laboral, pero una de las más clásicas es la formulada por Locke (1976), quien la describe como un estado emocional positivo y agradable que surge de la evaluación personal que un individuo realiza sobre su trabajo y su experiencia en él. Este concepto ha sido

extensamente investigado en el campo del comportamiento organizacional (Anwar, 2017; Purwanto y otros, 2021; Aung, 2021). Se ha constatado que la satisfacción laboral tiene un efecto positivo y significativo en el rendimiento de los empleados (Da Cruz Carvalho y otros, 2020; Dodanwala y otros, 2022).

Desde el punto de vista de la organización, una satisfacción laboral elevada puede conducir a un mayor desempeño por parte de los empleados, lo que tiene un efecto positivo en los resultados de la empresa (Smith y otros, 2020; Mo y Borbon, 2022).

Se sostiene que el comportamiento que contribuye al éxito de una empresa es más probable que ocurra cuando los empleados están altamente motivados y comprometidos con la organización, y cuando experimentan un alto nivel de satisfacción en su trabajo (Paais y Pattiruhu, 2020; Majid y otros, 2021; Adamopoulos y Syrou, 2022).

Los elementos principales que influyen en la satisfacción laboral son las oportunidades de desarrollo profesional, la influencia en el trabajo, el trabajo en equipo y los desafíos laborales (Riyadi, 2020; Najiah y Harsono, 2021; Diyanto y Peristiowati, 2022).

La satisfacción laboral se manifiesta en diferentes aspectos del trabajo, como el salario, las oportunidades de promoción, la supervisión y las relaciones con los compañeros. Estos aspectos son considerados válidos, significativos y confiables para medir la

satisfacción laboral. Entre estos aspectos, la promoción es el que refleja la satisfacción laboral de manera más prominente, con indicadores de justicia en la obtención de promociones y oportunidades para avanzar en la carrera. Por otro lado, el aspecto que muestra la satisfacción laboral más baja es el trabajo en sí mismo, que se relaciona con la percepción y los sentimientos del individuo hacia su trabajo (Tentama, 2020; Dâmbean y Gabor, 2021; Rojikinnor y otros, 2022).

Metodología

Para llevar a cabo la investigación, se realizó una revisión bibliográfica en octubre de 2022 utilizando los siguientes criterios de selección: se limitó la búsqueda a revistas científicas que fueran relevantes para los objetivos de la investigación, excluyendo libros u otros tipos de publicaciones. La recopilación de la producción científica se realizó utilizando la base de datos bibliográfica SCOPUS. Se aplicó un filtro temporal para seleccionar artículos publicados en el período comprendido entre 2017 y 2022. Se llevó a cabo una búsqueda combinada utilizando ambas palabras clave ("emotional salary " AND " job satisfaction "), y se configuró la opción de búsqueda para que las palabras clave aparecieran en el título, resumen, y palabras clave de los artículos. Como resultado de esta búsqueda, se encontraron un total de 83 artículos.

Para llevar a cabo el análisis de los artículos identificados se utilizó la plataforma web Tree of Science (ToS), un

De los 83 artículos identificados, el 34% cuentan con al menos nueve citaciones (ver Anexo 1). El artículo más citado es el de Wayne y otros (2017) publicado por el *Journal of Organizational Behavior*. Con seis artículos, el *International Journal of Environmental Research and Public Health* es la fuente con mayor número de publicaciones en el área de estudio investigada. El 52% de los artículos fueron publicados en los últimos tres años (2020-2022), lo cual muestra que existe interés de la comunidad científica en esta área de estudio.

Conclusiones

La relevancia del salario emocional y la satisfacción laboral ha sido ampliamente reconocida en la literatura de distintas disciplinas. Este estudio evidencia la existencia de un conjunto de literatura que analiza estos conceptos desde varias perspectivas dentro del entorno empresarial.

A pesar de que ha habido un aumento en la cantidad de estudios que tratan sobre la satisfacción laboral y el salario emocional en los últimos años, se ha observado una conexión teórica entre los artículos que investigan el concepto de agotamiento laboral. Sin embargo, no se ha encontrado una relación similar en las investigaciones que abordan el salario emocional y su relación con la satisfacción laboral.

En cuanto a las limitaciones intrínsecas de este proceso de investigación, es importante destacar la sugerencia de

replicar el estudio utilizando diferentes bases de datos y emplear estrategias de búsqueda alternativas para contrastar los resultados obtenidos en este estudio. Además, se ha expresado la intención de dar seguimiento a esta investigación mediante un análisis cualitativo más exhaustivo, utilizando software especializado como Atlas.ti y/o Maxqda.

Como una posible dirección para futuras investigaciones, se sugiere realizar un análisis cualitativo más exhaustivo de las diversas definiciones de salario emocional y satisfacción laboral utilizadas por los autores de los estudios seleccionados. Esto permitiría realizar aportes relevantes desde la perspectiva de la Administración y evaluar la viabilidad de extender el análisis a otros sectores de actividad económica.

Contribución de autores

L. E. S. G. Revisión de literatura, metodología, discusión de resultados y redacción del artículo.

I. S. B. V. Revisión de literatura, metodología, discusión de resultados y redacción del artículo.

Referencias

Abri, M., Vosoughi, S., Abolghasemi, J., Rahimi, J., y Ebrahimi, H. (2022). The effect of job security on safety behavior with the moderating role of salary: a structural equation model. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(3), 1732-1737.

Adamopoulos, I. P., y Syrou, N. F. (2022). Associations and correlations of job stress, job satisfaction and burn out in public health sector.

European Journal of Environment and Public Health, 6(2), em0113.

Adisa, T. A., Osabutey, E. L., y Gbadamosi, G. (2016). Understanding the causes and consequences of work-family conflict: An exploratory study of Nigerian employees. *Employee Relations*, 38(5), 770-788.

Afwindra, F., Indrayani, I., Khaddafi, M., Ngaliman, N., y Wibisono, C. (2022). The effect of emotional intelligence, quality of human resources, and work discipline on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in the Batam Special KSOP Office. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 2(3), 337-350.

Akehurst, G., Comeche, J. M., y Galindo, M. A. (2009). Job satisfaction and commitment in the entrepreneurial SME. *Small Business Economics*, 32(3), 277-289.

Alegre, I., Mas-Machuca, M., y Berbegal-Mirabent, J. (2016). Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter? *Journal of Business Research*, 69(4), 1390-1395.

Ali, B. J., y Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30.

Anwar, K. (2017). The Role of Effective Leadership in Crisis Management: Study of Private Companies in Kurdistan. *Qalaai Zanist Scientific Journal*, 2(4), 326-338.

Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V.U., Senjaya, P., Fayzhall, M., y Mustofa, M. (2020). The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724 -6748.

Asnoni, A., Sambung, R., y Milwan, M. (2021).

The Influence of Pay Satisfaction, Job Satisfaction, Competence, and Turnover Intention on the Service Quality of Honorary Employees in the Airport Operational Unit Office of Class III North Kalimantan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 17(1), 99-110.

Aung, N. W. (2021). The Influence of Work Motivation Factors on Teachers' Job Satisfaction and Performance in Private High Schools, Myanmar. *Journal of Management Science Chiangrai Rajabhat University*, 16(2), 86-105.

Basalamah, M. S. A., y Asad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.

Batool, S., Shahnawaz, M., y Habib, S. (2022). Relationship of the Herzberg's Dual Factor Theory on Job Satisfaction and Motivation of Science Teachers. *Journal of Science Education*, 3(2).

Canhoto, A. I., Quinton, S., Pera, R., Molinillo, S., y Simkin, L. (2021). Digital strategy aligning in SMEs: A dynamic capabilities perspective. *The Journal of Strategic Information Systems*, 30(3), 101682.

Centobelli, P., Cerchione, R., Esposito, E., y Passaro, R. (2021). Determinants of the transition towards circular economy in SMEs: A sustainable supply chain management perspective. *International Journal of Production Economics*, 242, 108297.

Colin-Chevalier, R., Pereira, B., Benson, A. C., Dewavrin, S., Cornet, T., y Dutheil, F. (2022). The Protective Role of Job Control/Autonomy on Mental Strain of Managers: A Cross-Sectional Study among Wittyfit's Users. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2153.

Cordero-Guzmán, D., Beltrán-Tenorio, N., y Bermeo-Pazmiño, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 132-149. doi:10.52080/rvgluz.27.7.10

Da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., y Soares, A.

- D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13-23.
- Dâmbean, C. A., y Gabor, M. R. (2021). Implications of Emotional Intelligence in Human Resource Management. *ECONOMICS - Innovative and Economic Research*, 9(2), 73-90.
- Diyanto, Y. K., y Peristiwati, Y. (2022). Perception Analysis and Remuneration on Job Satisfaction of Health Officers at Nonggunong Public Health Center, Sumenep Regency. *Journal for Quality in Public Health*, 5(2), 26-33.
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., y Yukongdi, V. (2022). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*, 1-10.
- Elsahoryi, N. A., Alathamneh, A., Mahmoud, I., y Hammad, F. (2022). Association of salary and intention to stay with the job satisfaction of the dietitians in Jordan: A cross-sectional study. *Health Policy Open*, 3, 100058.
- Febrina, S. C., Astuti, W., y Triatmanto, B. (2021). The Impact of Organizational Culture and Emotional Intelligence on Employee Performance: An Empirical Study from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(11), 285-296.
- Flores, R. M., y Urbina, A. M. (2019). *El salario emocional como estrategia para la retención de los millennials en la empresa consulting systems and technology, S.A. Guatemala*. [Disertación Doctoral]. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Janovac, T., Virijević Jovanović, S., Tadić, J., Tomić, G., y Ćufalić, S. (2021). The influence of employee motivation factors on job satisfaction in mining companies. *Polish Journal of Management Studies*, 23(1), 224-238.
- Gil, V., Betancur, J., Quintero, L., Puerta, I., Quintero, C., y Ruíz, J. (2019). Development of an Emotional Salary Model: a Case of Application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42).
- Giraldo, C. (2018). La importancia del salario emocional. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (156), 32 – 33.
- Gordon, M., y Wilson, S. R. (1969). Status inconsistency and satisfaction with sorority membership. *Social Forces*, 48(2), 176-183.
- Gorondutse, A., y Hilman, H. (2016). Mediation effect of organizational culture on the relationship between perceived ethics and SMEs performance. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 505-529. <https://doi.org/10.3926/jiem.1892>
- Ha, J. S., y Kim, J. A. (2021). The importance of an emotional expression guide to prevent work-related health problems in emotional laborers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6710.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Harper.
- Hurtado, N., y Taquez, Y. (2021). Salario emocional: estrategia para la retención del talento humano en las organizaciones. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.
- Khaliq, A. (2021). Effect of salary, promotion, and relationships with colleagues on secondary school teachers' job satisfaction. *Pakistan Journal of Educational Research and Evaluation (PJERE)*, 4(1).
- Khoury, M. M. (2021). Work-Life Balance Constructs and Job Satisfaction: Evidence from the Palestinian Investment Sector. *International Business Research*, 14(2). DOI: 10.5539/ibr.v14n2p13
- Li, J., Yang, F., Qi, J., Sun, R., y Geng, R. (2022). The influence of job satisfaction on entrepreneurial intention: A cross-level investigation. *International Small Business Journal*, 40(3), 385-402.
- Locke, E. (1976). "The nature and causes of

- job satisfaction”, in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Majid, A., Fajri, M. B., Assadam, E., y Febrianti, D. (2021). The moderating effect of job satisfaction to work motivation and employees' performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(3), 550-560.
- Marshall, A. L., Halvorsen, A. J., Kearns, L., Reich, L. M., West, C. P., y Oxentenko, A. S. (2021). Disparities in salary and work-life integration in internal medicine program directors are associated with gender and partner employment status. *The American Journal of Medicine*, 134(2), 285-291.
- Aziz, HM, Othman, BJ, Gardi, B., Ahmed, SA, Sabir, BY, Ismael, NB, Hamza, PA, Sorguli, S., Ali, B.J., y Anwar, G. (2021). Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 54-66.
- Mo, Y., y Borbon, N. M. D. (2022). Interrelationship of Total Quality Management (TQM), job satisfaction and organizational commitment among hotel employees in Zhejiang and Hainan provinces in China towards a sustainable development framework. *International Journal of Research*, 10(3), 1-16.
- Najiah, E. F., y Harsono, M. (2021). Relationship Between Job Satisfaction and Performance: Conceptual Approach. *Jurnal Mantik*, 5(2), 786-789.
- Paais, M., y Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 577-588.
- Pereira, V., Nandakumar, M. K., Sahasranamam, S., Bamel, U., Malik, A., y Temouri, Y. (2022). An exploratory study into emerging market SMEs' involvement in the circular Economy: Evidence from India's indigenous Ayurveda industry. *Journal of Business Research*, 142, 188-199.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., y Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69.
- Riyadi, S. (2020). The Influence of Leadership Style, Individual Characteristics and Organisational Climate on Work Motivation, Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(7), 662-677
- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., y Amin, F. (2022). The Role of Compensation as a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*.
- Rodríguez, G. A., y Romero, A. M. (2018). Valor que subroga el salario emocional como práctica de responsabilidad social empresarial interna en la gobernanza cooperativa. *Revista Iberoamericana de Economía Solidaria e Innovación Socioecológica*, 1, 1-15.
- Saldívar, A. K. E., y Moctezuma, J. A. T. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89.
- Sánchez-Gómez, M., Bresó, E., y Giorgi, G. (2021). Could emotional intelligence ability predict salary? A cross-sectional study in a multioccupational sample. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1322.
- Saputra, F., y Mahaputra, M. R. (2022). Effect of Job Satisfaction, Employee Loyalty and Employee Commitment on Leadership Style (Human Resource Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762-772.
- Selvi, A. J. A., y Aiswarya, B. (2022). Examining the relationship between emotional intelligence

and work engagement of automobile sector employees in Chennai. *Rajagiri Management Journal*, 17(2), 156-169.

Singh, P., y Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations Industrielles*, 65(3), 470-490.

Siswandono, A., Soelistya, D., Wijayanti, T. C., y Suyoto, S. (2022). The Role of Job Satisfaction as a Mediation on Manager Performance: Influenced by Competence and Intelligence. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3).

Smith, K., Davis, M., Malone, C. F., y Owens-Jackson, L. A. (2020). Faculty that look like me: An examination of HBCU Accounting Faculty Motivation and Job Satisfaction. *Issues in Accounting Education*.

Sutanti, M., y Sandroto, C. W. (2021). Core self-evaluation and job satisfaction: mediating role of career commitment. *Review of Management and Entrepreneurship*, 5(2), 93-112.
Tentama, F. (2020). Construct validity of the job satisfaction among lecturers: An analysis of confirmatory factors. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 2298-2303.

Tranfield, D., Denyer, D., y Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222.

Yan, W., Kim, E., Jeong, S., y Yoon, Y. (2022). Toward Improving Working Conditions to Enhance Professionalism of Convention Workers: Focusing on the Difference between Job Satisfaction and Job Performance According to Professionalism Perception. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 5829.

Younis, H., y Elbanna, S. (2022). How do SMEs decide on international market entry? An empirical examination in the Middle East. *Journal of International Management*, 28(1), 100902.

Wayne, S. J., Lemmon, G., Hoobler, J. M., Cheung, G. W., & Wilson, M. S. (2017). The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work-family conflict on job success. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 876-894.

Zuluaga, M., Robledo, S., Arbelaez-Echeverri, O., Osorio-Zuluaga, G. A., y Duque-Méndez, N. (2022). Tree of Science-ToS: A web-based tool for scientific literature recommendation. Search less, research more. *Issues in Science and Technology Librarianship*, (100).

Anexo 1

Listado de artículos con al menos 9 citaciones

No.	Autores	Título	Año	Fuente	No. citaciones
1	Wayne S.J., Lemmon G., Hoobler J.M., Cheung G.W., Wilson M.S.	The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work –family conflict on job success	2017	Journal of Organizational Behavior	80
2	Gómez-Urquiza J.L., Monsalve-Reyes C.S., San Luis-Costas C., Fernández -Castillo R., Aguayo -Estremera R., Cañadas -de la Fuente G.A.	Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención pri maria: una revisión sistemática	2017	Atención Primaria	55
3	Wang H., Jin Y., Wang D., Zhao S., Sang X., Yuan B.	Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: Results from structural equation modeling	2020	BMC Family Practice	53
4	Jiang H., Ma L., Gao C., Li T., Huang L., Huang W.	Satisfaction, burnout and intention to stay of emergency nurses in Shanghai	2017	Emergency Medicine Journal	50
5	Abdelhafiz A.S., Ali A., Ziady H.H., Maaly A.M., Alorabi M., Sultan E.A.	Prevalence, Associated Factors, and Consequences of Burnout Among Egyptian Physicians During COVID -19 Pandemic	2020	Frontiers in Public Health	38
6	Wu X., Li J., Liu G., Liu Y., Cao J., Jia Z.	The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: A nationwide cross -sectional survey	2018	International Journal of Nursing Sciences	35
7	Eltaybani S., Noguchi -Watanabe M., Igarashi A., Saito Y., Yamamoto -Mitani N.	Factors related to intention to stay in the current workplace among long -term care nurses: A nationwide survey	2018	International Journal of Nursing Studies	34
8	Xu W., Pan Z., Li Z., Lu S., Zhang L.	Job burnout among primary healthcare workers in rural china: A multilevel analysis	2020	International Journal of Environmental Research and Public Health	33
9	Rode J.C., Arthaud -Day M., Ramaswami A., Howes S.	A time-lagged study of emotional intelligence and salary	2017	Journal of Vocational Behavior	29
10	Báez A.B., Báez -García A.J., Flores -Muñoz F., Gutiérrez-Barroso J.	Gender diversity, corporate governance and firm behavior: The challenge of emotional management	2018	European Research on Management and Business Economics	26
11	Ayala R.S., Ahmed F.S., Ruzal-Shapiro C., Taylor G.A.	Stressors contributing to burnout amongst pediatric radiologists: results from a survey of the Society for Pediatric Radiology	2019	Pediatric Radiology	23
12	Leitão J., Pereira D., Gonçalves Â.	Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome	2021	International Journal of Environmental Research and Public Health	22
13	Urquijo I., Extremera N., Azanza G.	The contribution of emotional intelligence to career success: Beyond personality traits	2019	International Journal of Environmental Research and Public Health	22
14	Moquin R., K. Riemenschneider C., L. Wakefield R.	Psychological Contract and Turnover Intention in the Information Technology Profession	2019	Information Systems Management	19

No.	Autores	Título	Año	Fuente	No. citaciones
15	Bin Dahmash A., Alorfi F.K., Alharbi A., Aldayel A., Kamel A.M., Almoaiqel M.	Burnout Phenomenon and Its Predictors in Radiology Residents	2020	Academic Radiology	18
16	Paleczek D., Bergner S., Rybnicek R.	Predicting career success: is the dark side of personality worth considering?	2018	Journal of Managerial Psychology	18
17	Hagen J.R., Weller R., Mair T.S., Kinnison T.	Investigation of factors affecting recruitment and retention in the UK veterinary profession	2020	Veterinary Record	16
18	Oglesby L.W., Gallucci A.R., Wynveen C.J.	Athletic trainer burnout: A systematic review of the literature	2020	Journal of Athletic Training	16
19	Bakken B.K., Winn A.N.	Clinician burnout during the COVID -19 pandemic before vaccine administration	2021	Journal of the American Pharmacists Association	15
20	Moueleu Ngalagou P.T., Assomo-Ndemba P.B., Owona Manga L.J., Owoundi Eboho H., Ayina Ayina C.N., Lobe Tanga M.-Y., Guessogo W.R., Mekoulou Ndongo J., Temfemo A., Mandengue S.H.	Burnout syndrome and associated factors among university teaching staff in Cameroon: Effect of the practice of sport and physical activities and leisures [Syndrome du burnout et facteurs associés chez les enseignants d'universités au Cameroun: effets de la pratique des activités physiques et sportives et des loisirs]	2019	Encephale	15
21	Volmer J., Wolff H. -G.	A daily diary study on the consequences of networking on employees' career - related outcomes: The mediating role of positive affect	2018	Frontiers in Psychology	15
22	Dopelt K., Wacht O., Strugo R., Miller R., Kushnir T.	Factors that affect Israeli paramedics' decision to quit the profession: A mixed methods study	2019	Israel Journal of Health Policy Research	14
23	De Haro J.M., Castejon J.L., Gilar R.	Personality and salary at early career: the mediating effect of emotional intelligence	2020	International Journal of Human Resource Management	13
24	Karagöl A., Törenli Kaya Z.	Healthcare workers' burn-out, hopelessness, fear of COVID -19 and perceived social support levels	2022	European Journal of Psychiatry	11
25	Dahmash A.B., Alhadlaq A.S., Alhujayri A.K., Alkholaiwi F., Alosaimi N.A.	Emotional Intelligence and Burnout in Plastic Surgery Resident s: Is There a Relationship?	2019	Plastic and Reconstructive Surgery - Global Open	11
26	Kader N., Elhusein B., Elhassan N.M., Alabdulla M., Hammoudeh S., Hussein N. -R.	Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar	2021	Asian Journal of Psychiatry	10
27	Mekoulou Ndongo J., Bika Lélé C.E., Owona Manga L.J., Moueleu Ngalagou P.T., Ayina Ayina C.N., Lobe Tanga M.Y., Guessogo W.R., Barth N., Bongue B., Mandengue S.H., Etoundi Ngoa L.S., Assomo Ndemba P.B.	Epidemiology of burnout syndrome in four occupational sectors in Cameroon - impact of the practice of physical activities and sport	2020	AIMS Public Health	9
28	Heidari M., Seifi B., Gharebagh Z.A.	Nursing staff retention: Effective factors	2017	Annals of Tropical Medicine and Public Health	10

