

EMOTIONAL SALARY AND LABOR PRODUCTIVITY IN LATIN AMERICAN ORGANIZATIONS

SALARIO EMOCIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES LATINOAMERICANAS



Salas, José



Arce, Karen



Torregrosa, Juliana



Ospina, Jhonatan

RESUMEN

El objetivo fue analizar el impacto del salario emocional, mediante compensación no monetaria, en la productividad laboral en las organizaciones de Latinoamérica. Se aplicó una metodología descriptiva con diseño documental. Se realizó una revisión exhaustiva de 20 artículos científicos publicados entre los años 2013 y 2023, conformando la muestra teórica. El análisis destacó los desafíos y beneficios asociados a la implementación de estrategias de salario emocional en las organizaciones. A partir de los hallazgos, se extrae un modelo teórico de salario emocional. Las conclusiones enfatizan la necesidad de adaptar las políticas de salario emocional bajo contextos específicos.

Palabras Clave: Salario emocional, Productividad laboral, Organizaciones, Latinoamérica.

ABSTRACT

The objective was to analyze the impact of emotional salary, through non-monetary compensation, on labor productivity in Latin American organizations. A descriptive methodology with documentary design was applied. An exhaustive review of 20 scientific articles published between 2013 and 2023 was carried out, forming the theoretical sample. The analysis revealed the challenges and benefits associated with the implementation of emotional salary strategies in organizations. From the findings, a theoretical model of emotional salary is extracted. Conclusions emphasize the need to tailor emotional salary policies under specific contexts.

Keywords: Emotional salary, Labor productivity, Organizations, Latin America.

Fecha de recepción: 10-09-2023

Fecha de aprobación: 09-11-2023

Fecha de publicación online: 09-12-2023

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13182557>

¹Colombia. Ing. Mecánico / Ing. Industrial. Esp. en Gerencia de las Organizaciones (URBE), Esp. en Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo. MSc. en Gerencia de Mantenimiento (UDO - UNEFA). Dr. en Ciencias de la Educación (ULAC). Profesor Auxiliar de la Fundación Universitaria Cafam, Colombia. jose.salas@unicafam.edu.co Orcid: 0000-0002-6601-2720

²Colombia. Magister en Ingeniería con énfasis en Industrial de la Universidad ECCI, Colombia. Ingeniera industrial, tecnóloga en administración empresarial, amplio conocimiento en procesos Universitarios, administrativos y de docencia. kaarcea@gmail.com. Orcid 0009-0004-9478-4682

³Colombia. Grado de Ingeniería Industrial. Master en Educación y Entornos Virtuales de Aprendizaje, Universidad Cuauhtémoc (MX). Docente tiempo completo en Dirección de Ingeniería Biomédica, Universidad ECCI, Colombia. torregrosa.juliana@ecc.edu.co Orcid: 0009-0005-2943-9054

⁴Colombia. Ing. mecánico, tecnólogo en mecánica automotriz Universidad ECCI. Esp. en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo. MSc. en ingeniería. Docente de planta tiempo completo de la dirección del programa de ingeniería mecánica, Universidad ECCI. jospinam@ecc.edu.co Orcid: 0009-0003-4218-2447

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, las organizaciones han tenido que afrontar retos significativos en la captación, retención y motivación del capital humano (Cabarcas y Silva, 2023), en un entorno laboral cada vez más competitivo (Pérez, 2018). De esta manera, el salario emocional ha emergido como una alternativa poderosa para complementar la compensación monetaria tradicional y abordar las necesidades emocionales de los trabajadores. La práctica de las compensaciones no monetarias que las organizaciones ofrecen para mejorar el bienestar y la satisfacción laboral se ha convertido en un tema de creciente interés en la práctica de la gestión del talento humano (Mediomundo, 2023).

Esta práctica se destaca en beneficios como la flexibilidad, adaptabilidad en el trabajo, el reconocimiento o valoración de labores desempeñadas; así como también, las oportunidades de desarrollo profesional y personal, potenciando la positividad del ambiente laboral. Estas estrategias no solo buscan aumentar tanto la motivación como el compromiso de los empleados, sino también mejorar su calidad de vida para promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal (Rubio, Aranda, González y Gómez, 2020).

Aun cuando existen beneficios derivados del salario emocional, su implementación en Latinoamérica enfrenta diversos desafíos. Existen diferencias culturales, económicas o de estructura organizacional que complican la adopción de estas prácticas de manera uniforme y efectiva en el contexto latinoamericano (Intriago y Zambrano, 2023). En este sentido, se torna fundamental comprender cómo las prácticas de cada región y sector fomentan la implementación del salario emocional y cómo las organizaciones pueden superar los obstáculos para maximizar los beneficios de estas estrategias.

El contexto económico latinoamericano, caracterizado por su diversidad y desigualdad, presenta tanto oportunidades como desafíos para la implementación del salario emocional. Especialmente las pequeñas y medianas empresas (PYMES), a menudo luchan por adoptar prácticas de beneficio emocional, a partir de las limitaciones presupuestarias y estructurales (Solís y Burgos, 2023). No obstante, estudios han demostrado que incluso en estos entornos, la adopción de estrategias de salario emocional puede tener un impacto significativo en la motivación de los empleados, mejorando la productividad y competitividad de las empresas (Gil, Bentancur, Quintero, Puerta y Quintero, 2019).

La diversidad cultural también ejerce un papel crucial en la forma en que el salario emocional es percibido y valorado en distintos países de Latinoamérica, especialmente en el sentido que las expectativas y necesidades de los colaboradores pueden variar ampliamente, influenciados por factores históricos,

sociales y culturales. En países como México y Brasil, la flexibilidad laboral y el bienestar psicológico son elementos valorados, mientras que, en Colombia y Perú, el énfasis puede estar más en las oportunidades y el reconocimiento laboral (Pérez, 2018). Esta variabilidad requiere que las organizaciones adapten sus estrategias de salario emocional con las expectativas y necesidades adecuadamente.

De lo anterior surge la interrogante: ¿Cómo influye el salario emocional, a través de compensaciones no monetarias, en la productividad laboral de los colaboradores en las organizaciones de Latinoamérica? Para ello, se planteó como objetivo analizar el impacto del salario emocional, mediante compensación no monetaria, en la productividad laboral en las organizaciones de Latinoamérica.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

SALARIO EMOCIONAL

El salario emocional se entiende como el conjunto de compensaciones no económicas que las organizaciones ofrecen para satisfacer las necesidades emocionales y psicológicas de sus empleados. Esto repercute positivamente en la percepción del entorno laboral y en la productividad (Rubio et al., 2020). Espinoza y Toscano (2020) destacan varios beneficios, entre ellos el equilibrio entre la vida laboral y personal, la seguridad en el empleo y el apoyo social en el trabajo. Además, Cordero, Beltrán y Bermeo (2022) enfatizan la importancia de crear una cultura organizacional que fomente el crecimiento y desarrollo de los colaboradores.

En el contexto de este estudio, el salario emocional es considerado un aspecto esencial de la gestión moderna del talento humano al trascender la compensación económica al enfocarse en las expectativas y necesidades emocionales y psicológicas de los empleados. Las organizaciones que adoptan políticas de salario emocional a menudo notan una mejora considerable en la satisfacción de sus empleados, lo que ayuda a mantener el talento y a elevar los niveles de productividad.

PRODUCTIVIDAD LABORAL

La productividad laboral se asocia a la eficiencia de los empleados al realizar sus tareas y contribuir a los objetivos de la organización. Es una medida fundamental del desempeño organizacional, la cual se calcula como la relación entre el resultado obtenido y los recursos laborales utilizados (Llano, 2014). Según Intriago y Zambrano (2023), un entorno laboral que promueva el bienestar emocional y psicológico de los empleados puede generar mayor productividad, a través de la satisfacción y la motivación. Por otro lado, Rubio y Varón (2018), argumentan que

la implementación de prácticas de responsabilidad social empresarial, sumado al salario emocional, puede mejorar el ambiente laboral y aumentar la productividad.

En el contexto de esta investigación, la productividad laboral se toma como la medida integral del rendimiento de los empleados, que incluye la cantidad y la calidad del trabajo realizado, y puede ser considerado como un indicador crucial de éxito organizacional. Está significativamente relacionado con el bienestar emocional y psicológico de los empleados, esto incluyendo el salario emocional, que aumenta la motivación, el sentido de pertinencia, y así la productividad laboral.

MATERIALES Y MÉTODO

El enfoque metodológico de esta investigación fue cualitativo, el cual, según Hernández y Mendoza (2018), busca comprender y explorar fenómenos desde una perspectiva holística y en profundidad. Se centra en la comprensión de significados, experiencias y contextos sociales. El tipo de investigación fue descriptiva, centrada en recopilar datos precisos para proporcionar una representación detallada y completa de los aspectos observables del fenómeno estudiado (Arias y Covinos, 2021).

El diseño de la investigación fue documental que, de acuerdo con Arias (2023), busca descubrir información novedosa a través de la recopilación, examen y explicación de datos secundarios; es decir, aquellos generados y difundidos por terceros en diversas fuentes como textos impresos, material audiovisual o recursos electrónicos. En este caso, la muestra fue teórica compuesta por 20 artículos en formato PDF que fueron seleccionados partiendo de una búsqueda exhaustiva mediante fuentes como Google Scholar e índices como Web of Science, Scopus, y Latindex, comprendiendo años de publicación del 2013 al 2023.

La muestra teórica implicó la recopilación de datos para desarrollar la teoría según lo que se va descubriendo (Arrogante, 2022). Para llegar a ello, se revisaron inicialmente 50 documentos PDF. De estos, 20 fueron seleccionados para el análisis detallado, mientras que 30 documentos fueron excluidos. Los criterios de inclusión fueron artículos publicados en revistas indexadas en bases de datos reconocidas (Scopus, Web of Science, Latindex, Google Scholar); estudios que aborden directamente el salario emocional y su impacto en la productividad laboral; publicaciones en español e inglés, para ampliar la cobertura de la literatura relevante; y artículos publicados entre 2013 y 2023 para asegurar la relevancia y actualidad de los datos.

Por otro lado, los criterios de exclusión fueron: artículos que no estén relacionados específicamente con el tema del salario emocional. Estudios con metodologías poco claras o con datos insuficientes; publicaciones duplicadas en diferentes bases de

datos; y artículos de acceso restringido que no se pudieron obtener en texto completo. Los artículos se organizaron según la técnica de análisis de contenido cualitativo, que consiste en analizar el contenido de información para identificar significados relevantes (Hernández y Mendoza, 2018). A su vez, se extrajeron conceptos clave, objetivos, método de investigación y conclusiones sobre el salario emocional de la última década (2013-2023), presentados en el cuadro 1.

Cuadro 1. Análisis detallado de artículos sobre salario emocional

N.	Título del Artículo	Objetivo	Método de Investigación
1	El salario emocional y la satisfacción laboral (Rodríguez y Roque, 2022)	Demostrar la incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral.	Enfoque cualitativo de tipo descriptivo, una revisión sistemática
2	Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral (Espinoza y Toscano, 2020)	Presentar los beneficios de la implementación del salario emocional	Enfoque cualitativo de tipo descriptivo, una revisión sistemática
3	El impacto del salario emocional, la productividad y permanencia en mujeres de 20-29 años en Saltillo, Coahuila, México (Montalvo, Segura, García y Carrasco 2023)	Mostrar la relación que se tiene entre el salario emocional como una estrategia de remuneración no económica y las variables productividad y permanencia	Enfoque cuantitativa-cualitativa descriptiva-explicativa por cuestionario
4	Development of an Emotional Salary Model: a Case of Application (Gil et al., 2019)	Determinar las dimensiones que explican la construcción de un modelo de salario emocional en organizaciones de Medellín	Enfoque cuantitativo explicativo no experimental
5	El salario emocional. Una revisión sistemática a la literatura (Rojas y Blanco, 2023)	Presentar una revisión literaria sobre las aportaciones a la definición del salario emocional	Enfoque cualitativo descriptivo documental no experimental
6	Salario Emocional: Cuidado del ambiente laboral y cultura corporativa (Riquelme, 2023)	Analizar parte de la bibliografía existente relacionado a la presente estrategia	Enfoque cualitativo de tipo descriptivo, una revisión sistemática
7	La flexibilidad laboral y el salario emocional (Llano, 2014)	Analizar la flexibilidad laboral y el salario emocional y su relación con la calidad de vida	Enfoque cualitativo de tipo descriptivo, una revisión sistemática
8	Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. Revisión bibliográfica (Solís y Burgos, 2023)	Validar la existencia de literatura sobre el impacto del salario emocional en la satisfacción laboral	Enfoque cualitativo de tipo descriptivo, una revisión bibliográfica
9	Factores para el diseño de políticas de salario emocional (Quintero y Betancur, 2021)	Analizar cómo el modelo de salario emocional aporta al crecimiento profesional y personal de los colaboradores	Enfoque cualitativo de tipo descriptivo, correlacional no experimental transversal y deductivo
10	Cultura organizacional y salario emocional (Cordero et al., 2022)	Propone un modelo para cultura organizacional con la inclusión de variables del salario emocional	Enfoque cualitativo de tipo descriptivo y, para el análisis multivariante, utiliza un modelo de ecuaciones estructurales
11	El concepto de salario emocional (Rubio et al., 2020)	Establecer una definición propia sobre el concepto, a través de un análisis bibliográfico	Enfoque cualitativo de tipo descriptivo, una revisión bibliográfica
12	Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador (Intriago y Zambrano, 2023)	Analizar el impacto del salario emocional en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo (Ecuador)	Enfoque mixto descriptivo, no experimental
13	Valor que subroga el salario emocional como práctica de responsabilidad social empresarial interna en la gobernanza cooperativa (Rubio y Varón, 2018)	Enseñar una reflexión acerca del valor que representa el salario emocional como práctica de responsabilidad social empresarial interna en los modelos de gobernanza del sector cooperativo	Enfoque cualitativo de tipo descriptivo
14	La satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Vargas, Vizuett, Amador y Becerra, 2018)	Determinar la influencia e impacto que tiene la satisfacción laboral de los empleados en relación con la productividad	Enfoque mixto exploratorio secuencial
15	¿Se encuentra usted implicado emocionalmente con su trabajo? Un estudio del escenario laboral europeo (Casademunt y Ariza, 2014)	Identificar el perfil de los empleados implicados emocionalmente con su actividad laboral a partir de un conjunto de factores sociodemográficos, laborales, organizativos y actitudinales	Enfoque mixto, descriptivo correlacional
16	Diagnóstico organizacional y satisfacción laboral en una dependencia de salud (Roque, Ortega, Montaña, Corona y Roble, 2023)	Definir las variables que se ven implicadas y crean un impacto en la satisfacción laboral	Enfoque mixto, diseño transeccional
17	El salario emocional como estrategia para incentivar el compromiso laboral y la retención de talento en las organizaciones (Ruíz y Ruíz, 2022)	Explorar las características del salario emocional y su efecto en la calidad de vida en las personas	Enfoque cualitativo de tipo descriptivo, una revisión sistemática
18	¿Qué es el salario emocional? Hacia nuevas fórmulas de acción social empresarial (Pérez, 2018)	Analizar el concepto del salario emocional y sus aplicaciones en las empresas	investigación cualitativa y descriptiva de revisión de literatura
19	Salario emocional como estrategia gerencial para la satisfacción laboral del talento humano en las organizaciones (Mediomundo, 2023)	Analizar la influencia del salario emocional, con la intención de crear una estrategia que se aproxime a un clima laboral óptimo	Enfoque mixto de tipo descriptivo, una revisión sistemática y análisis de recopilación de datos
20	El salario emocional como oportunidad de retención de talentos. (Cabarcas y Silva, 2023)	Estudiar el salario emocional como una estrategia para favorecer la retención del personal	Cualitativo Descriptivo De revisión

Fuente: Elaboración propia (2023).

Partiendo de este proceso de revisión exhaustiva de la información recopilada, se sintetizaron los hallazgos clave de los artículos revisados para redactar el apartado correspondiente al estado del conocimiento sobre el tema o resultados, incluyendo una discusión crítica de los principales aportes y lagunas identificadas en la literatura.

RESULTADOS

A partir de lo expuesto, se pueden hacer varias observaciones. Por un lado, la implementación del salario emocional varía en Latinoamérica, según factores económicos, culturales y organizacionales de las diferentes regiones que la componen (Pérez, 2018). En México, se ha observado que la flexibilidad laboral y el reconocimiento son componentes esenciales del salario emocional para mejorar la satisfacción laboral y la retención de talento (Intriago y Zambrano, 2023), mientras que, en Colombia, hay mayor atención en aspectos del equilibrio de vida personal y laboral y en el desarrollo personal de los colaboradores (Gil et al., 2019).

Los estudios coinciden en definir el salario emocional como un conjunto de beneficios no monetarios que las organizaciones ofrecen para mejorar el bienestar y la satisfacción de los colaboradores. Estos beneficios incluyen flexibilidad laboral, reconocimiento y valoración, desarrollo profesional y personal, así como un ambiente laboral positivo, lo cual se traduce en productividad y cumplimiento de los objetivos organizacionales. Según Rubio et al. (2020), el salario emocional comprende elementos intrínsecos y extrínsecos del trabajo que generan emociones positivas, o contribuyen a un entorno laboral saludable; a su vez a optimizar la productividad, lo que se traduce en el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Cabarcas y Silva, 2023).

En ese orden de ideas, el impacto de la flexibilidad como componente del salario emocional es más evidente en algunos países que en otros. En Brasil se toma como un factor clave, esto a causa de la diversidad cultural y las exigencias laborales. En cambio, en Perú, las empresas todavía están en proceso de adaptación a estos conceptos (Quintero y Betancur, 2021).

Aunado a lo anterior, fomentar una cultura organizacional es un elemento que promueve el apoyo mutuo, la comunicación abierta y la colaboración (Cordero et al., 2022). De igual forma, las prácticas de responsabilidad empresarial interna son fundamentales para implementar de forma efectiva el salario emocional (Rubio y Varón, 2018), como una manera de acercarse a las necesidades y expectativas de los colaboradores, promoviendo el salario emocional a la par que la productividad y la retención de talento.

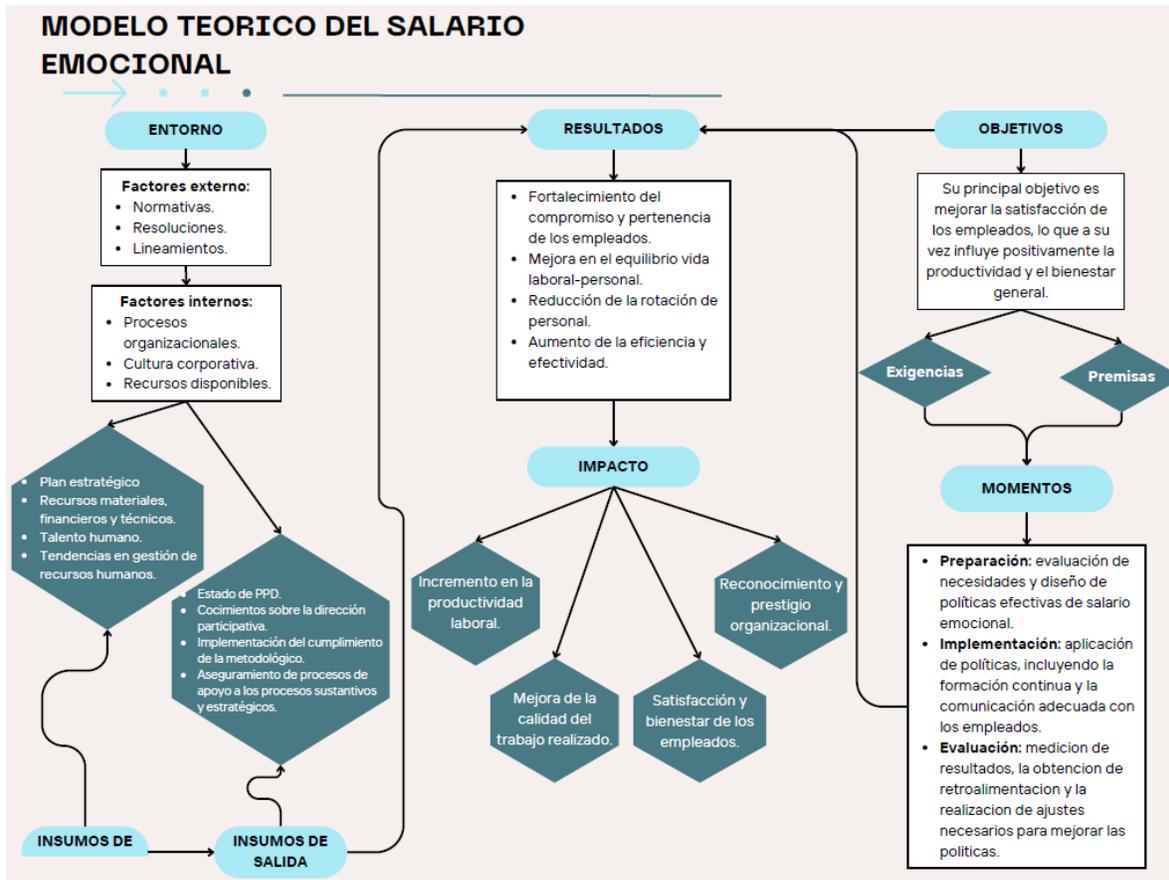
Con respecto al impacto en la Satisfacción Laboral, la mayoría de los artículos revisados muestran una relación positiva entre el salario emocional y la satisfacción laboral. Espinoza y Toscano (2020), destacan que la implementación de estas estrategias mejora significativamente la motivación, reduce el estrés y aumenta la satisfacción general de los empleados. Gil et al. (2019), proponen un modelo adaptado a empresas medianas de Latinoamérica, que equilibra la vida laboral y familiar, mejorando así la satisfacción laboral.

En relación con la productividad y retención del talento humano (Cabarcas y Silva, 2023), los beneficios del salario emocional también se reflejan en la productividad y la retención de talento. Intriago y Zambrano (2023), encuentran que las políticas de salario pueden mejorar la productividad y reducir la rotación de personal en el sector público de Ecuador. Asimismo, Ruíz-Valdés y Ruíz y Ruíz (2022), señalan que estas estrategias incentivan el compromiso laboral y la retención de talento, aumentando la eficiencia organizacional.

Sobre los desafíos en la implementación, a pesar de los beneficios, la implementación del salario emocional enfrenta varios desafíos. Pérez (2018), subraya que las diferencias culturales y económicas en América Latina complican la adopción uniforme de estas prácticas. Las pequeñas y medianas empresas (PYMES), en particular, luchan por ofrecer beneficios emocionales debido a limitaciones presupuestarias y estructurales (Quintero y Betancur, 2021). La resistencia al cambio, así como la falta de formación en gestión de recursos humanos, también limitan la aceptación y aplicación de estas políticas.

El análisis de los hallazgos obtenidos luego de la revisión de los artículos académicos seleccionados, se ha extraído un modelo teórico de salario emocional con el propósito de potenciar la productividad en las organizaciones latinoamericanas. La siguiente figura 1, presenta el modelo teórico de salario emocional que se postula como un enfoque estratégico para optimizar la productividad del talento humano en las organizaciones latinoamericanas.

Figura 1. Modelo teórico de salario emocional



Fuente: Elaboración propia (2023).

El modelo teórico del salario emocional, desarrollado a partir de la revisión de los artículos, ilustra cómo las compensaciones no monetarias pueden influir positivamente en la satisfacción y productividad laboral. Este modelo destaca los componentes clave del salario emocional: flexibilidad laboral, reconocimiento y valoración, desarrollo profesional y un ambiente laboral positivo. Estos componentes mejoran la motivación, el equilibrio vida-trabajo y el sentido de pertenencia, lo que a su vez aumenta la eficiencia y efectividad, reduce la rotación de personal y mejora la calidad del trabajo realizado. Partiendo del modelo creado, se extraen los siguientes elementos:

1. Entorno: Fortalezas: Considera tanto factores externos (normativas, leyes) como internos (cultura, recursos) que impactan el salario emocional. Es clave reconocer que no se trata solo de acciones internas de la empresa.

Oportunidades de mejora: Profundizar en los factores externos: Incluir tendencias del mercado laboral, expectativas de nuevas generaciones y situación económica del país.

Detallar los factores internos: ¿Cómo se mide la cultura corporativa? ¿Qué tipo de recursos son más relevantes (tiempo, autonomía, desarrollo)?

2. Resultados: Fortalezas: Presenta resultados deseables y medibles, como el aumento de compromiso, reducción de rotación y mejora de la eficiencia.

Oportunidades de mejora: Incluir resultados más allá de la empresa: Impacto en la comunidad, reputación de marca empleadora, atracción de talento.

Considerar resultados a largo plazo: Innovación, desarrollo de liderazgo, creación de un ambiente de trabajo positivo y sostenible.

3. Objetivos: Fortalezas: El objetivo principal (mejorar la satisfacción y bienestar) es acertado, ya que el salario emocional se trata de las personas.

Oportunidades de mejora: Establecer objetivos más específicos y medibles: ¿Qué nivel de satisfacción se busca? ¿Cómo se medirá el bienestar?

Alinear los objetivos con la estrategia de la empresa: ¿Cómo contribuye el salario emocional a los objetivos de negocio?

4. Impacto: Fortalezas: Muestra cómo el salario emocional impacta en la productividad, calidad del trabajo y bienestar, lo cual es esencial para justificar la inversión.

Oportunidades de mejora: Cuantificar el impacto: ¿Cuánto aumenta la productividad? ¿Cuál es el retorno de inversión del salario emocional?

Incluir el impacto en la salud mental y física de los empleados: Reducción del estrés, burnout, ausentismo.

5. Momentos: Fortalezas: Propone una secuencia lógica de preparación, implementación y evaluación, lo cual es fundamental para gestionar el salario emocional como un proceso continuo.

Oportunidades de mejora: Detallar las acciones en cada momento: ¿Qué herramientas se usarán para evaluar necesidades? ¿Cómo se comunicarán las políticas? ¿Qué indicadores se medirán?

Incluir un momento de "reconocimiento": Celebrar los logros y el impacto del salario emocional para reforzar su importancia.

6. Insumos: Fortalezas: Reconoce que se necesitan insumos (recursos, conocimientos) para implementar el salario emocional.

Oportunidades de mejora: Especificar los insumos necesarios: ¿Qué tipo de formación necesitan los líderes? ¿Qué presupuesto se requiere? ¿Qué tecnologías pueden apoyar el proceso?

Incluir insumos intangibles: Compromiso de la alta dirección, participación de los empleados en el diseño de las políticas.

DISCUSIÓN

La revisión de la literatura revela que las organizaciones en América Latina pueden adaptar sus políticas de salario emocional de diversas maneras para mejorar el bienestar y desempeño de sus empleados. Las estrategias incluyen la flexibilidad laboral, el reconocimiento y la valoración del trabajo, oportunidades de desarrollo profesional y personal, y la creación de un ambiente laboral positivo (Intriago y Zambrano, 2023). Estas prácticas no solo aumentan la motivación y el compromiso de los empleados, sino que también promueven un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, lo cual es crucial en el entorno laboral competitivo de hoy en día (Rubio et al., 2020).

La implementación de estrategias de salario emocional en América Latina se ve influenciada por la diversidad cultural y económica de la región. Es significativo adaptar estas políticas a las características específicas de cada país. Por ejemplo, en México y Brasil, se valora la flexibilidad laboral y el bienestar psicológico, mientras que en Colombia y Perú se enfatiza el desarrollo profesional y el reconocimiento laboral (Llano, 2014; Pérez, 2018). Entonces, las organizaciones deben ser flexibles y adaptables para maximizar la efectividad de sus políticas.

Otro aspecto clave es la necesidad de capacitación y formación adecuada en gestión de talento humano. Para implementar con éxito el salario emocional, los gerentes y colaboradores deben estar bien preparados en nuevas prácticas y enfoques de gestión del talento (Cordero et al., 2022). La falta de formación puede

limitar la capacidad de las organizaciones para desarrollar e implementar estrategias de salario emocional de manera efectiva.

Las limitaciones presupuestarias también representan un desafío fundamental, especialmente para las pequeñas y medianas empresas (Solís y Burgos, 2023). Aunque el salario emocional no implica un desembolso financiero directo, requiere inversiones en tiempo y recursos para desarrollar e implementar programas efectivos (Quintero y Betancur, 2021). Las organizaciones deben encontrar formas creativas y rentables de ofrecer beneficios emocionales a sus empleados.

Es importante destacar, que el salario emocional tiene un impacto positivo significativo en la productividad laboral. Los estudios revisados indican que los empleados que se sienten valorados y apoyados en su trabajo tienden a ser más productivos y comprometidos (Intriago y Zambrano, 2023; Rubio y Varón, 2018). Esto sugiere que la inversión en salario emocional puede resultar en beneficios tangibles para las organizaciones, incluyendo mayores niveles de rendimiento y competitividad.

CONCLUSIONES

Las investigaciones revisadas sobre el salario emocional y su influencia en la productividad laboral en Latinoamérica han demostrado que las organizaciones que implementan estas estrategias de compensación no monetaria pueden mejorar de forma significativa la satisfacción laboral, la retención de talento y la productividad, creando un entorno más saludable, equilibrado y próspero dentro de la empresa.

A su vez, el salario emocional se ha reconocido como un elemento fundamental en la gestión moderna de recursos humanos. Las compensaciones no monetarias, como la flexibilidad laboral, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional, son esenciales para mejorar el bienestar y la motivación de los empleados, lo que también fomentan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, lo cual es crucial en el entorno laboral competitivo.

A pesar de los beneficios claros, su implementación en Latinoamérica sigue presentando distintos desafíos, de los cuales se puede mencionar que varía significativamente a raíz de las diferencias culturales y económicas, como que en algunas regiones se presenten limitaciones presupuestarias, de modo que resultan en un obstáculo que las organizaciones deben superar. Igualmente, existe resistencia al cambio por parte de los ejecutivos empresariales, lo que también supone un retraso para una implementación efectiva para superar.

La falta de formación y capacitación en gestión de recursos humanos también puede obstaculizar la implementación efectiva de estrategias de salario emocional. Especialmente en el caso de las pequeñas y medianas empresas, pueden enfrentar dificultades para adoptar estas prácticas debido a restricciones de recursos y presupuesto.

A pesar de estos desafíos, se ha podido hacer cuenta de beneficios tangibles para las organizaciones que parten del salario emocional, incluyendo más productividad y competitividad. Promover el bienestar emocional y psicológico en el trabajo reduce el estrés y el agotamiento, lo que a su vez disminuye el ausentismo y la rotación de personal. Asimismo, enfocarse en el salario emocional fortalece la cultura organizacional, creando un entorno laboral colaborativo.

Para avanzar en la aplicación del salario emocional, es crucial seguir una serie de pasos estratégicos. En primer lugar, se requiere realizar investigaciones futuras que aborden las diferencias en la implementación del salario emocional en diversas industrias y regiones de Latinoamérica. Estos estudios deben analizar tanto las mejores prácticas como las barreras específicas que enfrentan las organizaciones en diferentes contextos demográficos y económicos, lo que brindará información valiosa para su implementación exitosa.

De igual forma, es esencial invertir en formación para los líderes de las organizaciones. Estos deben adquirir conocimientos, habilidades en nuevas prácticas y enfoques de gestión del talento, incluyendo el diseño e implementación de políticas de salario emocional. Esto permitirá crear un entorno laboral que fomente el bienestar emocional y psicológico de los empleados, mejorando su satisfacción y productividad.

Además, es esencial adaptar las estrategias de salario emocional a las características culturales y económicas específicas de cada país. La flexibilidad y la sensibilidad a las necesidades o expectativas de los empleados en diferentes contextos son clave para su éxito. Esto implica considerar las particularidades de la cultura organizacional y las condiciones económicas locales al implementar prácticas de salario emocional.

Otro paso importante es establecer mecanismos de evaluación y medición del impacto del salario emocional en las organizaciones. Es fundamental desarrollar métricas que permitan evaluar la satisfacción laboral, la retención de talento y la productividad derivadas de la implementación de prácticas de salario emocional. Estos datos proporcionarán información precisa para identificar las prácticas más efectivas o realizar ajustes necesarios para mejorar los resultados.

Finalmente, los hallazgos de esta investigación respaldan la relevancia y el potencial del modelo teórico de salario emocional como una estrategia efectiva para mejorar la productividad en las organizaciones latinoamericanas.

Sin embargo, se hace evidente la necesidad de llevar a cabo futuras investigaciones empíricas que permitan evaluar y validar los resultados de la aplicación de este modelo en empresas específicas de la región. Por lo tanto, esta investigación empírica proporcionaría un soporte para la toma de decisiones en la gestión del talento humano y permitiría personalizar las estrategias de salario emocional según las particularidades de cada organización latinoamericana.

FINANCIAMIENTO

Este trabajo no fue financiado.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran no tener conflictos de intereses financieros ni personales que puedan influir inapropiadamente en el desarrollo de este artículo.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2023). Investigación documental, investigación bibliométrica y revisiones sistemáticas. *REDHECS*, Volumen 31, número 22. https://www.researchgate.net/publication/378857493_Investigacion_documental_investigacion_bibliometrica_y_revisiones_sistematicas
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Editorial Enfoques *Consulting* EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arrogante, O. (2022). Técnicas de muestreo y cálculo del tamaño muestral: Cómo y cuántos participantes debo seleccionar para mi investigación. *Enfermería Intensiva* 33. <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-tecnicas-muestreo-calculo-del-tamano-S1130239921000328#:~:text=Muestreo%20te%C3%B3rico%3A%20esta%20t%C3%A9cnica%20se,permitan%20desarrollar%20una%20teor%C3%ADa7>.
- Cabarcas, M., y Silva, C. (2023). El salario emocional como oportunidad de retención de talentos. *INVESTICGA: Revista De Investigación En Gestión Administrativa Y Ciencias De La Información*, 6, 12–17. <https://doi.org/10.23850/25907662.4996>
- Casademunt, M., y Ariza, J. (2014). ¿Se encuentra usted implicado emocionalmente con su trabajo? un estudio del escenario laboral europeo. *RTSS. CEF*, núm. 380. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/3046>
- Cordero, D., Beltrán, N., y Bermeo, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 1-17. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>

- Espinoza, A., y Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Nova RUA*, 20(5), 67-85. <http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Gil, V., Bentancur, 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), 1–18. <https://doi.org/10.17485/ijst/2019/v12i42/146964>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Intriago, J., y Zambrano, M. (2023). Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador. *Espacios*, 44(3), 8-16. <https://doi.org/10.48082/espacios-a23v44n03p05>
- Llano, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Revista de Ciencias Sociales*, 20(1), 65-82. <https://doi.org/10.22519/22157360.700>
- Mediomundo, C. (2023). Salario emocional como estrategia gerencial para la satisfacción laboral del talento humano en las organizaciones. *Gestión de las organizaciones*. Volumen 08 - N° 02, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9040570>
- Montalvo, J., Segura, X., García, F., Carrasco, N. (2023). El impacto del salario emocional, la productividad y permanencia en mujeres de 20-29 años en Saltillo, Coahuila, México. *Revista de Investigaciones Sociales*, 4(3), 1072-1087. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i3.1072>
- Pérez, D. (2018). ¿Qué es el salario emocional? Hacia nuevas fórmulas de acción social empresarial. *Revista de Información Laboral*, N° 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6363523>
- Quintero, L., y Betancur, J. (2021). Factores para el diseño de políticas de salario emocional. *Revista de Ciencias Económicas*, 39(2), 22-39. <https://doi.org/10.21501/9789588943640>
- Riquelme, R. (2023). Salario Emocional: Cuidado del ambiente laboral y cultura corporativa. *Revista Ciencias Sociales*, 5(1), 67-85. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.01.2023.67>
- Rodríguez, L., y Roque, N. (2022). El salario emocional y la satisfacción laboral. *Impulso. Revista de administración*, volumen 2, número 3. <https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/111>
- Rojas, M., y Blanco, J. (2023). El salario emocional. Una revisión sistemática a la literatura. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 39, 413-430. <https://doi.org/10.29105/revin20.39-413>
- Roque, A., Ortega, O., Montañó, J., Corona, C., y Roble, M. (2023). Diagnóstico organizacional y satisfacción laboral en una dependencia de salud. *Pädi*, Vol. 11 No. 21. 129-135. DOI: <https://doi.org/10.29057/icbi.v11i21.10549>

- Rubio, S., Aranda, C., González, R., y Gómez, R. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(8), 101-120. <https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>
- Rubio, G., y Varón, A. (2018). Valor que subroga el salario emocional como práctica de responsabilidad social empresarial interna en la gobernanza cooperativa. *Revista de Responsabilidad Social*, 5(1), 29-45. <https://doi.org/10.2659-3351>
- Ruíz, J., y Ruíz, M. (2022). El salario emocional como estrategia para incentivar el compromiso laboral y la retención de talento en las organizaciones. *Journal of Industrial and Economic Research*, 11(6), 8-16. <https://doi.org/10.35429/JIEC.2022.11.6.8.16>
- Solís, L., y Burgos, I. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. Revisión bibliográfica. *Podium*, 43(10), 1-15. <http://dx.doi.org/10.31095/podium.2023.43.10>
- Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L., y Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(1), 73-85. <https://www.example.com>