

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i3.1072>

## **El impacto del salario emocional, la productividad y permanencia en mujeres de 20-29 años en Saltillo, Coahuila, México**

The impact of emotional salary, productivity and permanence in women aged 20-29 in Saltillo, Coahuila, Mexico

**Jesús Alberto Montalvo Morales**

[jesusmontalvo@uadec.edu.mx](mailto:jesusmontalvo@uadec.edu.mx)

<https://orcid.org/0000-0001-7341-4106>

Facultad de Ciencias de la Administración, Unidad Saltillo UAdeC  
Saltillo – México

**Xóchitl Segura Lozano**

[xochitl.seguralozano@uadec.edu.mx](mailto:xochitl.seguralozano@uadec.edu.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-8410-0644>

Facultad de Ciencias de la Administración, Unidad Saltillo UAdeC  
Saltillo – México

**Francisco Javier García Rincón**

[franciscogarcia@uadec.edu.mx](mailto:franciscogarcia@uadec.edu.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-2965-2531>

Facultad de Ciencias de la Administración, Unidad Saltillo UAdeC  
Saltillo – México

**Nissi Johanna Jocabed Carrasco Bocanegra**

[ncarrasco@uadec.edu.mx](mailto:ncarrasco@uadec.edu.mx)

<https://orcid.org/0009-0007-0539-3172>

Facultad de Ciencias de la Administración, Unidad Saltillo UAdeC  
Saltillo – México

Artículo recibido: 21 de agosto de 2023. Aceptado para publicación: 05 de septiembre de 2023.  
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

### **Resumen**

El factor humano dentro de las organizaciones constituye un valor determinante; siendo así que debido al esfuerzo y desempeño diario de todos los trabajadores se consiguen cumplir los objetivos y metas haciendo a las empresas más competitivas. Por esta razón, actualmente para los empleados ya no es suficiente el salario económico, existen otros factores que intervienen para lograr una adecuada productividad y permanencia en las diferentes unidades laborales. Es así, que es importante mostrar la relación que se tiene entre el salario emocional como una estrategia de remuneración no económica y las variables productividad y permanencia. El presente estudio implica analizar la percepción únicamente de las mujeres trabajadoras categorizadas como subordinadas remuneradas de 20 a 29 años en la ciudad de Saltillo, Coahuila México. Es por esta razón que se investigó a través de una metodología descriptiva la relación que existe entre las variables antes mencionadas.

*Palabras clave:* salario emocional, productividad laboral, permanencia laboral

## Abstract

The human factor within organizations is a determining value; being so that due to the effort and daily performance of all the workers, the objectives and goals are achieved, making the companies more competitive. For this reason, currently for employees the economic salary is no longer enough, there are other factors that intervene to achieve adequate productivity and permanence in the different work units. Thus, it is important to show the relationship between the emotional salary as a non-economic remuneration strategy and the variables productivity and permanence. The present study involves analyzing the perception only of women workers categorized as paid subordinates from 20 to 29 years of age in the city of Saltillo, Coahuila Mexico. It is for this reason that the relationship between the aforementioned variables was investigated through a descriptive methodology.

*Keywords:* emotional salary; labor productivity; labor permanence

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons .



Como citar: Montalvo Morales, J. A., Segura Lozano, X., García Rincón, F. J., & Carrasco Bocanegra, N. J. J. (2023). El impacto del salario emocional, la productividad y permanencia en mujeres de 20-29 años en Saltillo, Coahuila, México. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(3), 200–218. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i3.1072>

## INTRODUCCIÓN

Cuando se hablaba de salario, siempre se relacionaba al pago económico que recibe una persona por la prestación de su servicio. Hasta que, en los últimos años, con el auge de la importancia de la salud mental y la psicología se ha entendido que la remuneración puede no solo ser económica, si no "todo aquello que las personas reciben por su servicio". Con este concepto base, se entiende que dentro de la palabra "todo", entran las remuneraciones emocionales.

Con el pasar de los años, investigadores han probado que el salario económico no es suficientemente competitivo para que un trabajador se sienta satisfecho y decida quedarse. Por lo que ha surgido un nuevo concepto; "salario emocional".

Toscano Moctezuma y Espinoza Saldívar (2020) plantean que las buenas motivaciones dentro de las organizaciones, ayudan a mantener positiva al colaborador, ya que el trabajador está en busca de un lugar donde encuentre un balance entre beneficios emocionales y salario. Y el beneficio no solo se inclina al trabajador, sino también a la organización, haciéndola más atractiva, con una mayor eficiencia, eficacia, productividad y competitividad.

El salario emocional y el incremento dentro de la productividad están estrechamente relacionados ya que se encontró una mayor relación entre conciliación entre trabajo, familia y compañerismo. Rodríguez Ortega de Peña (2020), sienta un precedente, a través de la variable efectividad laboral y salario emocional porque logra demostrar que existen.

En el año 2021, Huanca Ali (2021) comprobó que existe una estrecha relación entre el salario emocional y la productividad, asegurando que cuando existe un salario emocional adecuado, la productividad entre los colaboradores es mayor. Señalando que las empresas perciben colaboradores más eficientes, dado que los trabajadores crean un sentido de pertenencia en la organización. Se buscó reconocer al salario emocional como importante y valioso.

Gonzalez, A., & Meta4, G. (2010); indican que con el pasar de los años se ha hecho común escuchar acerca de las retribuciones que existen al momento de querer compensar al trabajador. Las retribuciones quedaron divididas en cuatro; la retribución estándar, beneficios sociales, retribución de conciliación y la emocional. Todas estas forman parte del salario emocional, si bien es cierto que no se pueden aplicar a todos los trabajadores, es bueno el conocer a la organización y todo aquello que hace falta o es una necesidad.

Invertir en los correctos beneficios que traerán motivación a los empleados, es siempre una buena opción ya que está probado que empleados mejor retribuidos emocionalmente traen beneficios como eficacia y eficiencia en los procesos administrativos. La correcta aplicación del salario emocional, en los trabajadores es un acierto, que conduce al éxito de la organización.

Por consiguiente, el salario emocional, se entiende como toda aquella retribución no monetaria que los empleados perciben en sus organizaciones. Este es utilizado como una herramienta de compensación para los empleados, desde el punto de vista de Terán Ruelas (2017), ya que existe una relación directa entre salario emocional y el rendimiento laboral, ya que un trabajador bien motivado, verá disminuido su estrés y logrará un incremento en su rentabilidad laboral.

Por consiguiente, el salario emocional, se entiende como toda aquella retribución no monetaria que los empleados perciben en sus organizaciones. Este es utilizado como una herramienta de compensación para los empleados, desde el punto de vista de Terán Ruelas (2017), ya que existe una relación directa entre salario emocional y el rendimiento laboral, ya que un trabajador bien motivado, verá disminuido su estrés y logrará un incremento en su rentabilidad laboral.

Por lo que, el presente artículo tiene como objetivo mostrar la importancia del salario emocional respecto a la productividad y permanencia dentro las mujeres de entre 20-29 años subordinadas remuneradas en Saltillo, Coahuila, México.

De la misma forma, el salario emocional es una herramienta que está tomando importancia dentro de las organizaciones hoy en día, ya que los trabajadores ya no solo buscan un salario económico competitivo, que claro que es importante, pero no lo es todo dentro del enfoque de los trabajadores.

Actualmente, los trabajadores buscan sentirse parte de la organización, motivados, valorados, importantes; por tal motivo surge el concepto de salario emocional como una herramienta de compensación no monetaria, que puede servir a la organización, aplicada de la manera correcta, como un beneficio de bajo coste para la organización e innumerables beneficios para los empleados.

Es por esta razón que Moreno Copilador (2017), declara que existe una estrecha relación entre salario emocional y salud ocupacional. Muestra una evolución acerca del desarrollo del salario emocional; poniendo a la salud ocupacional como prioridad dentro del proceso productivo. Ya que, si bien es cierto que los trabajadores son los beneficiados con dicha prestación, las organizaciones también obtienen beneficios, como lo son; la fidelización y retención de personal, con lo cual ahorran recursos en reclutamiento y selección y capacitación. Una de las características del personal que recibe dicha prestación es la motivación personal, lo que propicia un aumento en la eficacia y eficiencia. Y por otro lado los trabajadores bien motivados, son trabajadores satisfechos. En consecuencia, con la aplicación frecuente, equitativa y recíproca del salario emocional, se tendrán beneficios tanto para la organización, como para los trabajadores.

Además, Cordero Guzmán (2022) propone cinco componentes:

**Oportunidades de Desarrollo:** capacitación, gestión del talento, coaching, mentoring y plan de carrera.

**Balance de Vida:** Esquemas de trabajo flexible, beneficios de salud, integración de la familia, oportunidades de esparcimientos y recreación.

**Bienestar psicológico:** reconocimiento, autonomía, retos profesionales y trascendencia de la comunidad.

**Entorno laboral:** Lo que da tranquilidad y sensación de orden en la vida de las personas, mejora la calidad de vida y el desempeño laboral.

**Cultura laboral:** las que contribuyen en el incremento de la satisfacción y ayudan a construir relaciones laborales.

Por otro lado, Egüaras Mendiri (2022), muestra el salario emocional, no solo como una opción a elegir en las organizaciones, si no como una necesidad requerida. Dividiéndolo en 3 clases:

#### **Salario emocional ofertado u ordinario**

Salario emocional estricto, cuya dificultad sucede a la hora de delimitar, ya que estas no están por escrito, si no, son conductas, comportamientos, o actitudes, que fueron ofertadas por la organización, ya sea por privado o en general.

### **Salario emocional generado o ganado**

Este salario es el que el director o encargado concede como un reconocimiento a los comportamientos, ya sean individuales o grupales. No es un incentivo habitual ofertado por la organización si no, incentivos otorgados por las actividades satisfactorias que los empleados realizan.

### **Salario emocional consolidado o expreso**

Es el salario, que ya no solo es ocasional, sino que ha pasado a plasmarse en un contrato, como una práctica reiterada a favor del trabajador.

Por consiguiente, también es de suma importancia que las empresas logren armar estrategias de atracción y retención para sus colaboradores (Madero Gómez, 2011). Es de esta forma que se debe mencionar como importante la teoría de Herzberg (que dio inicio entre 1900 y 1955) donde se afirma que la motivación es una parte importante del trabajador y a partir de estos supuestos, diversos autores lograron encontrar la relación entre salario emocional como un factor de motivación (Madero Gómez, 2011).

Entonces para concretar, el salario emocional según Rubio-Avila, S. M., Aranda-Beltrán, C., González-Baltazar, R. y Gómez-Sánchez, R. V. (2020), es una variable que toma su relevancia en el mundo del trabajo dado las condiciones y la importancia de mantener la salud emocional de las personas trabajadoras mediante la generación de entornos organizacionales favorables y saludables.

La productividad laboral de los empleados de las organizaciones es un factor determinante, sin el cual las organizaciones no pueden llegar al cumplimiento de las metas.

Con el auge que ha existido en los últimos tiempos de salud mental, los empleados se han comenzado a preocupar más por su mente, que por el salario que puedan percibir. Por lo que día con día analizan los pros y contras de sus empleos. Y se ha vuelto un estímulo de motivación importante el sentirse bien en el lugar donde prestan sus servicios.

Un trabajador con un buen salario emocional será un trabajador que realice mejor sus tareas cotidianas, en otras palabras, un trabajador motivado, será un trabajador más productivo. Por lo que, con la presente investigación, se busca relacionar; la productividad laboral y el salario emocional.

De tal forma que, Rodríguez Espinoza (2021), plantea que los problemas actuales en el mundo, como lo es la COVID-19, ha evidenciado lo poco que se está preparado para el cambio, al igual el poco valor que se les ha dado a los empleados en las organizaciones. Con todos estos cambios que se han vivido, se requiere poner una mayor atención a los trabajadores y no solo verlos como una máquina de producción, ya que el coste de la rotación es demasiado elevado. Para ello, es importante conocer cuáles son aquellos beneficios no económicos, que los trabajadores consideran importantes o claves, para así poder hacer un buen uso del salario emocional y con ello aumentar los beneficios para la organización.

Por ello, la investigación busca mostrar la relación que existe entre salario emocional (ambiente laboral, desarrollo laboral y flexibilidad), productividad (rendimiento laboral) y permanencia.

Por lo que se afirma que la productividad en las empresas refleja que tan buena organización se está llevando a cabo en el personal, dentro del proceso de producción.



Para Jaimes (2018), la productividad laboral, se establece con tres componentes:

- Sistemas de gestión y estrategias: Habilidades gerenciales, planeación, gestión de materiales y equipos y control de calidad.
- Mano de obra: Experiencia, actividades de entrenamiento, educación, motivación y antigüedad.
- Medio ambiente de la industria y condiciones externas.

Los factores económicos si bien antes se tomaban en cuenta como factores determinantes en las organizaciones, para llegar al éxito de los objetivos, hoy en día, no es el único factor. Los factores socio psicológicos parecen influir más y más como determinantes. Variables como la motivación de los trabajadores son utilizados para llegar al éxito en la producción y así mismo en la productividad laboral.

Desde el punto de vista de Rojas (2020), el reconocimiento a los trabajadores en la organización tiene como consecuencias, trabajadores más felices lo que permite retener y lograr que el talento humano sea más competitivo. Por lo que se buscó entender que es lo que se toma en cuenta en aspectos como, el reconocimiento y beneficios, tanto económicos, como intangibles. Se encontró que, los trabajadores identifican el salario económico como importante, ya que esto cubre sus necesidades básicas, para ellos y sus familias. Pero, también se encontró que, no importa la edad o generación entrevistada, todos valoraban un buen ambiente laboral como importante, a la hora de trabajar, al igual que un buen reconocimiento por parte de los líderes o directivos al realizarse un buen trabajo, impacta positivamente en su rendimiento laboral.

Por lo que se propuso que se consideran opciones de reconocimiento, como lo son: horarios flexibles, trabajo remoto y espacios de recreación. Por lo que se propone es que se agregue un salario emocional, que permita a los trabajadores sentirse valorados por un trabajo bien realizado y motivados a seguir realizando sus labores de mejor manera, con lo que se aumentaría la productividad.

Por lo que, es necesario el salario económico como retribución por las labores realizadas, pero no es lo único importante, si no, la valorización del personal, para la correcta realización de las labores, con lo que, con la correcta implementación del salario emocional, se podrían mejorar los beneficios para la organización. El salario emocional se considera un factor importante en la mejora de la producción.

Como seres humanos siempre estamos en busca del sentirnos parte de algo. No es diferente dentro del mundo laboral. Los empleados buscan sentirse valorados e importantes.

Cuando un trabajador encuentra dentro de su organización una retribución no monetaria, a cargo del salario emocional como lo es buen liderazgo, desarrollo profesional, buen ambiente laboral. Comienza a crear un sentido de pertenencia, con el cual, será más difícil abandonar la organización en la que presta sus servicios.

Cuando el trabajador no se siente valorado, ni estimado, el sentido de pertenencia no está presente, lo que provoca que sea más sencillo para el trabajador abandonar la organización, sin ningún sentimiento de por medio.

De acuerdo con Ortiz Lozano en (2022) las organizaciones deben ir evolucionando, en su trato al recurso humano, esto para crear organizaciones competitivas y atractivas, tanto para los trabajadores como para aquellos que se vayan agregando a la organización, encontró que en los trabajadores no importa la edad, género o perfil, la importancia se le da al salario emocional.

Es importante mejorar la retribución dada por las organizaciones y obtener con ello trabajadores más comprometidos con los objetivos de su organización. La satisfacción económica dejó de

ser el único factor determinante a la hora de que los trabajadores decidan quedarse dentro de las compañías, hoy en día, hay muchos más aspectos que se valoran. Se encontró que el salario emocional se puede aplicar para optimizar los recursos de las organizaciones.

Por todo lo anterior mencionado toma importancia la permanencia laboral, la cual se entiende como "El periodo que pasa un trabajador en el interior de una empresa o industria, relacionado con el deseo del trabajador de continuar su proyecto de vida en una determinada empresa y satisfacer sus necesidades, y si estos brindaran índices satisfactorios de producción y productividad" (Venegas Avendaño y Montoya Cartagena, 2014).

O bien también "Se entiende generalmente como la duración firme, perseverante, constante y estable" (Mahecha Viera, 2021).

Según Frías Castro (2014), se muestran tres componentes del compromiso que hacen que la permanencia sea posible dentro de las organizaciones:

#### **Compromiso afectivo**

Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido a una atadura emocional con esta. "Se está en la organización por que se quiere."

#### **Compromiso de continuidad**

Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido a la preocupación asociada al costo de dejarla. "Se está en la organización porque se necesita"

#### **Compromiso normativo**

Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido a un sentimiento de obligatoriedad. "Se está en la organización por qué se debe"

Para permanecer en una organización, es importante crear un sentido de pertenencia. La pertenencia significa: "Arraigo a algo que se considera importante, como las personas, cosas, grupos, organizaciones o instituciones" (Villagrán Rueda et al., 2017).

Enríquez Yépez y López Paredes en (2020), relacionan el salario emocional con la fidelización de los empleados. Se encontró que los factores con mayor correlación, lo cuales son; motivación, ambiente laboral en general y liderazgo. Se descubrió que el salario emocional tiene una alta relación con la fidelización del personal, con lo que también repercute en mejor eficiencia y eficacia organizacional.

Es importante que dentro de las organizaciones se puedan ofrecer entorno y condiciones laborales adecuadas, para así obtener un mayor compromiso de parte del trabajador. En esta investigación se comprueban los factores del salario emocional que tienen una relación con la fidelización y permanencia, para así poder llegar al cumplimiento de las metas organizacionales.

El salario emocional, pretende crear una relación entre cómo se siente el trabajador y la forma en que realiza sus labores dentro de la organización en donde presta sus servicios.

La teoría de Herzberg un influyente psicólogo enfocado en la gestión administrativa de las organizaciones explica que los empleados se comportan diferentes, dependiendo de sus satisfacción o falta de esta, dentro de las organizaciones.

Un trabajador bien motivado será un trabajador más productivo dentro de su organización. Por lo que, esta teoría relaciona la satisfacción laboral con mayor productividad y permanencia.

Madero Gómez (2020) encontró que esta teoría fue elaborada por el psicólogo Frederick Herzberg, el cual tenía el criterio que el nivel de rendimiento en las personas varía en función del nivel de satisfacción, o sea, que las respuestas hacia el trabajo eran diferentes cuando se sentía bien o cuando se sentía mal. Nos propone que los motivadores se pueden categorizar en dos grupos:

### **Factores de Higiene**

Se les llama de higiene, porque son las condiciones mínimas indispensables. Se enfocan principalmente en el contexto en el que se produce el trabajo y pueden desmotivar cuando no están presentes: Salario y beneficios, Relaciones con los compañeros de trabajo, Ambiente físico, Relaciones con el Supervisor, Seguridad laboral

### **Factores de motivación**

Son aquellos que se relacionan con la tarea en sí, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero cuya presencia puede llevar a un estado superior, una persona plena, realizada, motivada para realizar las tareas. Se refieren al contenido del cargo, a las tareas y a los deberes relacionados con el cargo. Son los factores motivacionales que producen efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia: Ascensos, Libertad de decidir cómo realizar un trabajo, Reconocimientos.

Los buenos factores de higiene deben ser provistos como lo mínimo indispensable para realizar su trabajo, lo cual aportará cierto grado de beneficio para el trabajador, pero hasta cierto punto, los esfuerzos para promover la productividad deben enfocarse en los factores motivacionales del trabajo.

Madero Gómez (2019), relaciona el movimiento con los factores de Higiene, que tiene un efecto limitado en intensidad y duración. Por otro lado, se refiere a la motivación, con lo que hoy se identifica como motivación intrínseca, aquella con un efecto significativamente más intenso y de mayor duración.

En esta teoría, Herzberg muestra que el dinero motiva, pero no es una motivación duradera. Además de ser una motivación poco favorable para la organización, ya que sería necesario invertir mucho más en bonos, categorías y pagos extras, que en un punto serían insostenible.

Por lo que, con todo lo anteriormente planteado, surge la hipótesis del presente artículo:

"La presencia del salario emocional en las mujeres de entre 20-29 años subordinadas remuneradas en Saltillo, Coahuila México impacta positivamente en su productividad y permanencia"

### **METODOLOGÍA**

La presente investigación es de tipo cuantitativa-cualitativa, ya que surgió con la cuestión de cómo afecta la presencia del salario emocional en las mujeres de 20 a 29 años que son subordinadas remuneradas en la ciudad de Saltillo, Coahuila México, por lo cual se buscó información confiable que pudiera evidenciar dicha situación.

Es de tipo descriptiva-explicativa porque busca conocer la percepción acerca del salario emocional a través de la productividad y la permanencia. Su meta es la de identificar la relación que existe entre estas variables mencionadas, observar y describir las acciones que muestran las mujeres de 20 a 29 años subordinadas y remuneradas en la ciudad.

Según el INEGI (2020), en su "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo", en el estado de Coahuila se encuentran 129,590 mujeres de entre 20-29 años subordinadas remuneradas. Se



realizó el cálculo con una calculadora de datos finitos, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%, arrojando un resultado de 384 participantes en todo el estado.

Para los fines de esta investigación, la muestra poblacional está basada en mujeres de 20-29 años subordinadas remuneradas únicamente en la ciudad de Saltillo, Coahuila México, para determinar así, la presencia del salario emocional y analizar sus consecuencias en la permanencia y productividad en las organizaciones. A través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, se realizó la aplicación de un instrumento de investigación a 239 mujeres seleccionadas de forma aleatoria.

El instrumento de investigación consta de 25 ítems. Se utilizó una adaptación del cuestionario "Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19" elaborado por Salvador Moreno (2021), y se decidió agregar 7 preguntas más enfocadas en la permanencia y productividad de los empleados, aportados por Europeo (2017) y Musso y Salgado (2012) respectivamente.

El instrumento califica cinco dimensiones:

**El ambiente laboral:** (6 ítems) en este apartado, se incorporan afirmaciones acerca de las gratificaciones por parte del jefe y con criterios de confort como la cultura, el clima, capacitaciones y la preocupación por el colaborador.

**El desarrollo profesional:** (6 ítems) aquí se abordan preguntas sobre la estimación de las capacidades y retroalimentación positiva por parte de los jefes.

**La flexibilidad:** (6 ítems) donde se tratan temas organizacionales con relación a la flexibilización y licencias.

**La productividad:** (4 ítems) Preguntas basadas en que tan importante es para los empleados cumplir con las metas y objetivos planteados por la organización.

**La permanencia:** (3 ítems) donde se toma en cuenta la motivación de los empleados para permanecer en su organización.

Todos los ítems del instrumento fueron elaborados de manera afirmativa, a través de la escala de Likert, donde las opciones de cada reactivo fueron: Siempre (6), Casi Siempre (5), Muy frecuentemente (4), Algunas Veces (3), Casi Nunca (2), y, por último, Nunca (1).

La presencia se cuantifica sumando las respuestas dadas por los trabajadores, en base a la frecuencia con la que cada una de las afirmaciones estén presentes en las organizaciones en donde laboran en cada una de las dimensiones mencionadas y agrupadas en tres bloques para una mejor interpretación de los resultados;

Bloque 1: Salario Emocional (B1) con tres dimensiones (Tabla 1)

Bloque 2: Productividad (B2) con una dimensión (Tabla 2)

Bloque 3: Permanencia (B3) con una dimensión (Tabla 3)

**Tabla 1**

*Instrumento*

Dimensión	# ítem	Pregunta
D1: Ambiente Laboral	1	Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal
	4	La empresa te brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal
	5	Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo
	7	Cuando alguien tiene algún problema (enfermedad o siniestro, tus superiores se solidarizan y ayudan.
	12	Te sientes alegre de ser parte de la empresa
	17	Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros
D2: Desarrollo Profesional	2	Les brindan capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal
	8	Existen posibilidades de un ascenso por méritos
	10	Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores
	13	Reconocer con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial
	16	Te toman en cuenta para actividades, trabajo o comisiones especiales que debe cumplir la empresa
	18	Se presentará la renuncia ¿crees que te pedirán que te quedes?
D3: Flexibilidad	3	Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal
	6	Desarrollan actividades deportivas o de recreación con todo el personal
	9	Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo
	11	Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo
	14	Tienes espacios para compartir un café o una broma con tus compañeros de trabajo
	15	Te brindan alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar.

**Nota:** Instrumentos usados para la investigación (Salvador Moreno et al., 2021) (europeo, 2017) (Musso y Salgado, 2012).

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Dentro de los resultados encontrados se muestra el análisis de confiabilidad, a través del valor de alfa de Cronbach para medir la correlación interna de los ítems que corresponden a cada bloque.

#### **Bloque 1 Salario Emocional**

En el primer bloque se manejaron todos los ítems relacionados con el salario emocional.

Los ítems relacionados con este primer bloque constan del número 1 al 15, separado por tres dimensiones (Tabla 1), que son; ambiente laboral (1,4,5,7,12,17), desarrollo laboral (2,8,10,13,16,18) y, por último, flexibilidad (3,6,9,11,14,15).

Todo este bloque, permite reconocer la presencia o la falta de salario emocional en las trabajadoras entre 20 a 29 años en Saltillo, Coahuila México

En el Bloque 1: Salario emocional (B1) se encontró que la correlación entre los ítems está en un rango del  $0.8 \leq \alpha < 0.9$  el cual ubica una buena relación interna entre los elementos del bloque de salario emocional con un valor de 0.895.

**Tabla 1**

*Bloque 1 – Salario Emocional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.895	18

**Fuente:** elaboración propia.

Además, para conocer las percepciones de las participantes en B1, se analizaron las tres dimensiones del bloque (Tabla 1). En la dimensión D1: Ambiente laboral, de acuerdo con los resultados (Tabla 2-Figura 2), el 51.26% de las participantes considera que algunas veces o frecuentemente (valor intermedio) tienen un ambiente favorable en su lugar de trabajo.

**Tabla 2**

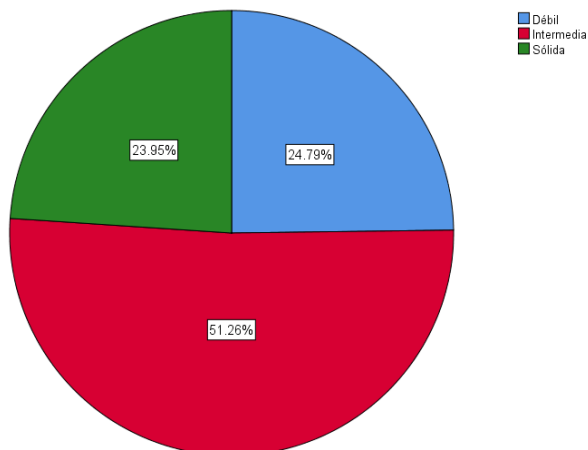
*D1\_Ambiente\_laboral\_B1*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	59	24.8	24.8	24.8
	Intermedia	122	51.3	51.3	76.1
	Sólida	57	23.9	23.9	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

**Fuente:** elaboración propia.

**Figura 1**

*D1\_Ambiente\_laboral\_B1*



**Fuente:** elaboración propia.

En la dimensión D2: Desarrollo Profesional, donde los ítems hacen referencia a que tan apoyadas se sienten por la organización donde prestan sus servicios, a crecer profesionalmente tanto académicamente como en su empresa. Se encontró que de acuerdo con los resultados (Tabla 3-Figura 3), el 49.2% de las participantes algunas veces sienten un apoyo para crecer y ser mejor profesionalmente.

**Tabla 3**

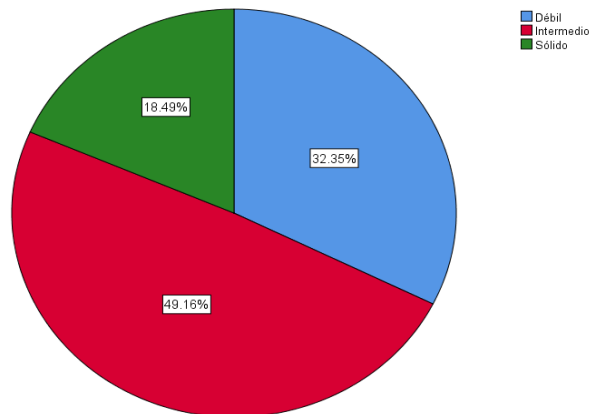
*D2\_Development\_Professional\_B1*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	77	32.4	32.4	32.4
	Intermedio	117	49.2	49.2	81.5
	Sólido	44	18.5	18.5	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

**Fuente:** elaboración propia.

**Figura 3**

D2\_Desarrollo\_Profesional\_B1



**Fuente:** elaboración propia.

En la dimensión D3: Flexibilidad, donde se hace referencia a que tanto las trabajadoras sienten el apoyo de sus jefes o institución. El 46.6% (Tabla 4-Figura 4) de las trabajadoras algunas veces han llegado a sentir el apoyo por parte de sus jefes directos, sin embargo y a pesar de esta apreciación tienen este beneficio vigente dentro de sus prestaciones laborales.

**Tabla 4**

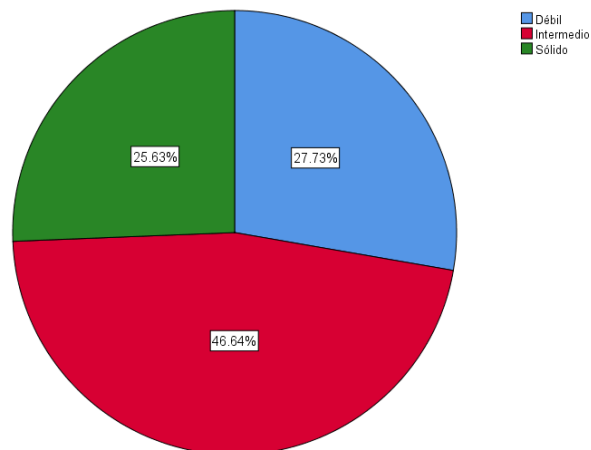
D3\_Flexibilidad\_B1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	66	27.7	27.7	27.7
	Intermedio	111	46.6	46.6	74.4
	Sólido	61	25.6	25.6	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

**Fuente:** elaboración propia.

**Figura 4**

D3\_Flexibilidad\_B1



**Fuente:** elaboración propia.



## Bloque 2 – Productividad

El salario emocional, como ya antes se ha mencionado, se ve de diferentes formas, dependiendo de quién lo recibe, el reconocimiento es un beneficio no tangible que podría verse como este salario emocional. Por lo que este bloque relaciona las variables, salario emocional y productividad laboral.

Dentro de este segundo bloque, se analizó una única dimensión, la primera variable que interviene en la presente investigación, productividad. Los ítems relacionados a este bloque son 4 y corresponden a la Tabla 5 (19,21,23,24), en los cuales, se buscó conocer, la productividad con que se desarrollan dentro de sus organizaciones.

**Tabla 5**

*Ítems correspondientes al Bloque 2 – Productividad*

# ítem	Pregunta
19	Priorizas tu día a día en función de las fechas límite o prioridades del día.
21	Te proteges de interrupciones en algunas horas de su día a día de trabajo.
23	Trabajas una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado.
24	Revisa y actualiza sus tareas pendientes.

**Fuente:** elaboración propia.

En cuanto al valor de correlación del Bloque 2: Productividad (B2) se encontró que el valor del Alfa de Cronbach para los ítems está en un rango del  $0.8 \leq \alpha < 0.9$  correspondiente a una buena relación interna entre los elementos un valor de 0.821 (Figura 5).

**Figura 5**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.821	4

**Fuente:** elaboración propia.

De tal forma que al realizar el análisis descriptivo del Bloque 2 Dimensión 1: Productividad (B2\_D1\_Productividad) de los datos (Tabla 6-Figura 6), las trabajadoras saltillenses evidencian (58.8%), que la productividad en su áreas de trabajo sí se encuentra presente en un nivel intermedio, es decir, algunas veces o muy frecuentemente priorizan su día laboral en base a las fechas límites de entrega de su trabajo, así como el no estar en constante interrupción en sus actividades y lograr llegar a los resultados que les tienen fijados llevando a cabo las actividades diarias a las que están asignadas.

**Tabla 6**

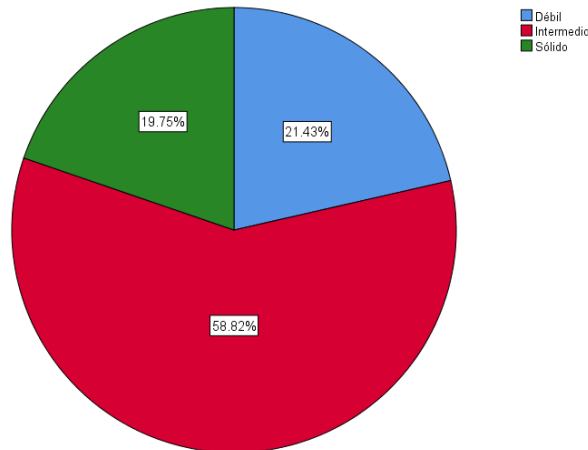
*B2\_D1\_Productividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Débil	51	21.4	21.4	21.4
Intermedio	140	58.8	58.8	80.3
Sólido	47	19.7	19.7	100.0
Total	238	100.0	100.0	

**Fuente:** elaboración propia.

**Figura 6**

*B2\_D1\_Productividad*



**Fuente:** elaboración propia.

### Bloque 3 – Permanencia

El tercer bloque (Tabla 6) analizó a las trabajadoras en su perspectiva acerca de la organización en la cual laboran. Por consiguiente, se analizó la variable permanencia (B3\_D1\_Permanencia) en la organización, ya que esta variable representa uno de los retos principales en las organizaciones que toman en cuenta el salario emocional.

**Tabla 6**

*Ítems correspondientes al Bloque 3 – Permanencia*

# ítem	Pregunta
20	Si fuese por ti, definitivamente estarías trabajando para tu compañía durante los siguientes cinco años.
22	El trabajo que haces es muy importante para ti.
25	Ves un futuro para ti dentro de tu compañía.

**Fuente:** elaboración propia.

En cuanto al valor de correlación del Bloque3: Permanencia (B3) el valor del Alfa de Cronbach es de 0.835 el cual está en un rango del  $0.8 \leq \alpha < 0.9$  correspondiente a una buena relación interna entre los elementos.

**Tabla 7**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.835	3

**Fuente:** elaboración propia.

En el bloque tres (B3\_D1\_Permanencia), se describe la percepción de las trabajadoras referente a sus metas laborales dentro de la organización en un plazo de cinco años, apreciar si para ellas

el trabajo que realizan es importante o si se visualizan dentro de la compañía. Los resultados se muestran a continuación.

**Tabla 8**

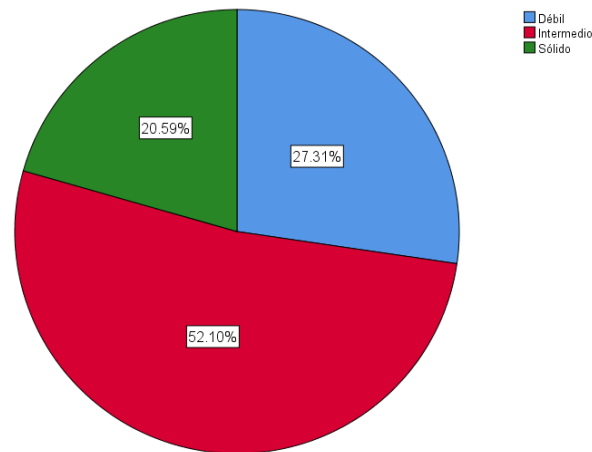
*B3\_D1\_Permanencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	65	27.3	27.3	27.3
	Intermedio	124	52.1	52.1	79.4
	Sólido	49	20.6	20.6	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

**Fuente:** elaboración propia.

**Figura 7**

*B3\_D1\_Permanencia*



**Fuente:** elaboración propia.

Dentro de los resultados obtenidos en B3, se encontró que el 52.10% de las participantes efectivamente manifiestan permanencia en la organización, lo cual es importante para mostrar la relación de esta variable con el salario emocional.

### CONCLUSIÓN

En conclusión, se determinó que existe una alta presencia de salario emocional en las mujeres de entre 20-29 años subordinadas remuneradas en Saltillo, Coahuila, México, esto puede ser visualizado en el análisis descriptivo en el cual el nivel de apreciación se mantuvo siempre en un nivel intermedio, el cual agrupa algunas veces y muy frecuentemente en la escala de Likert.

La variable productividad laboral después de ser analizada, se encontró que las mujeres de entre 20-29 años subordinadas remuneradas en Saltillo, Coahuila, México, consideran que son productivas en sus áreas de trabajo.

De igual manera, la variable permanencia laboral, significa que las mujeres de entre 20-29 años subordinadas remuneradas en Saltillo, Coahuila, México, consideran y ven un futuro dentro de su organización en un nivel alto.

Entonces, la hipótesis planteada para la presente investigación: "La presencia del salario emocional en las mujeres de entre 20-29 años subordinadas remuneradas en saltillo, Coahuila México impacta positivamente en su productividad y permanencia", confirma que el salario emocional dentro de las organizaciones afecta positivamente en variables como permanencia y productividad laboral.

Se busca proporcionar información acerca del salario emocional, los beneficios que muestran para los trabajadores y para las organizaciones. Marcar un precedente de la relación de las variables planteadas y con un instrumento mostrar la relación existente. Para que así, el salario emocional pueda ser utilizado como una estrategia para la mejora de las organizaciones.

Sin embargo, la mayoría de las organizaciones consideran un desperdicio la aplicación del salario emocional; además de que los trabajadores desconocen el potencial del salario emocional aplicado a su vida laboral, por lo que aún para la mayoría de las organizaciones sigue siendo irrelevante el percibirlo o no.

## REFERENCIAS

Cordero Guzmán, D., Beltrán Tenorio, N., & Bermeo Pazmiño, V. (2022). CULTURA ORGANIZACIONAL Y SALARIO EMOCIONAL. *Revista Venezolana de Gerencia*.

Egüaras Mendiri, F. (septiembre de 2022). El salario emocional. *JURISDICCIÓN SOCIAL: Revista de la Comisión de lo Social de Jueces para la Democracia* (236), 5-33.

Europeo, F. (2017). Test básico para medir nuestra productividad y eficiencia personal. Navarra: Foro Europeo Escuela de Negocios.

Frías Castro, P. (mayo de 2014). COMPROMISO Y SATISFACCIÓN LABORAL COMO FACTORES DE PERMANENCIA DE LA GENERACIÓN Y. *Postgrado Economía y Negocios*, 7-23.

Gonzalez, A., & Meta4, G. (2010). TOMAR CONCIENCIA DE MI SALARIO EMOCIONAL MEJORA LA PRODUCTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES. *OBSERVATORIO de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*. [https://doi.org/Gonzalez, Arantxa, and Gerente de Proyectos de Meta. ""TOMAR CONCIENCIA" DE MI SALARIO EMOCIONAL MEJORA LA PRODUCTIVIDAD DE LAS ORGA](https://doi.org/Gonzalez, Arantxa, and Gerente de Proyectos de Meta. ) <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/3e7bb58978bf79d896e041e3c115b019.pdf>

Huanca Ali, S. F. (2021). RELACIÓN DEL SALARIO EMOCIONAL, CON LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA DE VENTAS, EN EMPRESAS IMPORTADORAS DE VEHÍCULOS AUTOMOTRICES DE LA CIUDAD DE LA PAZ. *Universidad Mayor De San ANDRÉS*, 55-77. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/26943>

ICESI, U. (2012). *¿QUÉ ES EL SALARIO?* Cali, Colombia: Consultorio Jurídico.

Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (octubre de 2018). FACTORES DETERMINANTES DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DE CONFECCIONES DEL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA, COLOMBIA. *Scielo*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

López Paredes, H., & Enríquez Yépez, S. (2020). ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE SALARIO EMOCIONAL QUE FIDELIZAN AL PERSONAL, CASO: EMPRESA DE SERVICIO DE LA CIUDAD DE QUITO. *Aglala*, 11(2), 39-51.

Madero-Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria* 29, e2153. <http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>

Mahecha Viera, J. E. (noviembre de 2021). FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN Y PERMANENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LAS ORGANIZACIONES. *Universidad Militar Nueva Granada*.

Moreno Copilador, M. (2017). TEMAS DE INVESTIGACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL. *PIENSO en Latinoamerica*, 26-45.

Musso, M., & Salgado, J. (2012). Retención y permanencia laboral: validación de un cuestionario para evaluar retención laboral en nuestro país. *IV congreso internacional de investigación y práctica profesional en Psicología XIX Jornadas de investigación VIII Encuentro de investigadores en psicología de MERCOSUR*, 33-35. <https://www.academica.org/000-072/397>

Ortiz Lozano, J. M. (2022). SALARIO EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL. UN ESTUDIO DE CASO.



Rodríguez Espinoza, L. A. (2021). SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS PELIGROSAS EN TIEMPOS DE PANDEMIA. Universidad César Vallejo, 11-25.

Rodríguez Ortega de Peña, N. (2020). EL SALARIO EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON LOS NIVELES DE EFECTIVIDAD. Revista Universidad y Sociedad. [www.scielo.sld.cu](http://www.scielo.sld.cu)

Rojas, T. (20 de septiembre de 2020). BENEFICIOS LABORALES Y DIVERSIDAD GENERACIONAL. Revista Latinoamericana de Investigación Social, 4(2), 11-25.

Rubio-Avila, S. M., Aranda-Beltrán, C., González-Baltazar, R. y Gómez-Sánchez, R. V. (2020). El concepto de salario emocional. Retos de la Ciencia. 4(8), pp. 15- 24. <https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>

Salvador Moreno, J. E., Torrens Pérez, M. E., Vega Falcón, V., & Noroña Salcedo, D. R. (2021). DISEÑO Y VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA LA INSERCIÓN DEL SALARIO EMOCIONAL ANTE EL COVID 19. Retos Revistade Ciencias de la Administración y Economía, 11(21), 41-52. <https://doi.org/https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>

Terán Ruelas, J. L. (2017). TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: SALARIO EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL. Universidad Católica San Pablo.

Toscano Moctezuma, J. A., & Espinza Saldívar, A. K. (2020). SALARIO EMOCIONAL: UNA SOLUCIÓN ALTERNATIVA PARA LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL. NOVARUA. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>

Venegas Avendaño, F., & Montoya Cartagama, L. (Agosto de 2014). FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS A LA PERMANENCIA LABORAL EN LOS EMPLEADOS CONTRATADOS POR SINTRAPAQUES Y SINTRAINDUPLASCOL EN LA COMPAÑIA DE EMPAQUES EN EL MUNICIPIO DE ITAGUI ENTRE EL AÑO 2013-2014. Corporación Universitaria Minuto de Dios, 12-21.

Villagrán Rueda, S., Jasso Velázquez, D., Dolores Aldaba, M., & Rodríguez Ortiz, M. (2017 de octubre de 2017). MOBBING: IMPACTO PSICOLÓGICO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS, REPERCUSIONES EN EL SENTIDO DE PERTENENCIA Y PERMANENCIA LABORAL. Pensamiento Americano, 77-95. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21803%2Fpenamer.10.18.388>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 