



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
SALESIANA**

**SEDE QUITO
CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**INFLUENCIA DEL SALARIO EMOCIONAL EN EL COMPROMISO Y
LEALTAD DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LA CIUDAD
DE QUITO.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciado en Psicología

AUTOR: Constante Aldas Carlos Joel

TUTOR: Pillajo Salcedo Guillermo Marcelo

Quito - Ecuador

2024

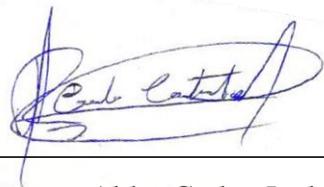
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, **Constante Aldas Carlos Joel** con documento de identificación N°: **1727195966** manifiesto que:

Soy el autora y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 05 de agosto del año 2024

Atentamente,



Constante Aldas Carlos Joel
C.I: 1727195966

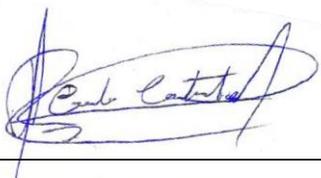
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, **Constante Aldas Carlos Joel** con documento de identificación N°: **1727195966**, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o Intervención** con tema: **“INFLUENCIA DEL SALARIO EMOCIONAL EN EL COMPROMISO Y LEALTAD DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LA CIUDAD DE QUITO.”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciada en Psicología**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 05 de agosto del año 2024

Atentamente,



Constante Aldas Carlos Joel

C.I: 1727195966

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Pillajo Salcedo Guillermo Marcelo** con documento de identificación N° **1710314061**, docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **“INFLUENCIA DEL SALARIO EMOCIONAL EN EL COMPROMISO Y LEALTAD DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LA CIUDAD DE QUITO.”**, realizado por **Constante Aldas Carlos Joel** con documento de identificación N° **1727195966**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o Intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 05 de agosto del año 2024

Atentamente,



Pillajo Salcedo Guillermo Marcelo

C.I: 1710314061

Dedicatoria

A mi padre, Carlos, por ser siempre mi guía y mi apoyo incondicional. Gracias por enseñarme la importancia de la perseverancia y el trabajo duro.

A mi madre, Ángela, por su amor inagotable y su constante cuidado. Tus enseñanzas y sacrificios son la base sobre la que construyo mi vida.

A mi hermano, Josué, por ser mi compañero en esta travesía llamada vida. Tu amistad y apoyo han sido invaluable.

A mi abuelito, Alfredo, que ya no está físicamente conmigo, pero sigue viviendo en mi corazón y mis recuerdos. Gracias por tu sabiduría y cariño, que continúan guiándome desde donde estés.

Agradecimiento

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todos aquellos que han contribuido a la culminación de esta tesis:

A mi familia, especialmente a mis padres, por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios para que pudiera alcanzar mis metas. Su confianza en mí ha sido mi mayor fuente de motivación.

A mi hermano, por su compañerismo y ánimo durante todo este proceso. Tu apoyo ha sido invaluable.

A mi tutor de tesis, por su guía, paciencia y valiosas aportaciones que han sido cruciales para la realización de este trabajo. Su dedicación y conocimientos han sido una inspiración para mí.

A mis compañeros de la universidad, por los momentos compartidos y las experiencias vividas juntos que han enriquecido mi vida académica y personal.

En particular, a mi amigo Dennis, por su ayuda incondicional y su disposición para ofrecer su tiempo y conocimiento en todo momento. Tu apoyo ha sido fundamental para mí.

A mi amiga Angie, por su amistad y por estar siempre ahí para escucharme y brindarme su apoyo. Tu presencia ha hecho este camino más llevadero y significativo.

Y no puedo olvidar a mi querido perrito, Kaiser, cuya compañía y alegría han sido una fuente constante de felicidad y consuelo.

A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento. Sin ustedes, este logro no habría sido posible.

I. Resumen

Este estudio cuantitativo examina la influencia del salario emocional en el compromiso y lealtad de los trabajadores en una empresa privada en Quito. Se reconoce el salario emocional como un conjunto de beneficios no monetarios que incluyen reconocimiento, apoyo emocional y oportunidades de desarrollo profesional. A través de encuestas y análisis estadísticos, se identificó que el salario emocional tiene un impacto significativo en el nivel de compromiso y lealtad de los empleados. Los hallazgos sugieren que el reconocimiento emocional y el apoyo en el desarrollo profesional son cruciales para mejorar la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo. Se recomienda la implementación de estrategias de salario emocional adaptadas al contexto cultural de Ecuador, así como la formación de líderes en habilidades de coaching y mentoring para atender las necesidades emocionales de los empleados y promover un clima laboral positivo.

Palabras Clave: Salario emocional, Compromiso laboral, Lealtad de los empleados, Ambiente laboral, Satisfacción del empleado

II. Abstract

This quantitative study examines the influence of emotional salary on employee commitment and loyalty in a private company in Quito. Emotional salary is recognized as a set of non-monetary benefits, including recognition, emotional support, and professional development opportunities. Through surveys and statistical analysis, it was identified that emotional salary has a significant impact on employees' level of commitment and loyalty. The findings suggest that emotional recognition and support in professional development are crucial for improving job satisfaction and the work environment. It is recommended to implement emotional salary strategies adapted to Ecuador's cultural context, as well as to train leaders in coaching and mentoring skills to meet employees' emotional needs and promote a positive work climate.

Keywords: Emotional salary, Job commitment, Employee loyalty, Work environment, Job satisfaction

III. Contenido

I.	Resumen.....	6
II.	Abstract.....	7
III.	Datos informativos del proyecto.....	1
IV.	Objetivo	1
V.	Eje de la intervención o investigación	2
VI.	Objeto de la práctica de la investigación	3
VII.	Metodología.....	5
VIII.	Preguntas clave.....	7
IX.	Organización y procesamiento de la información.....	8
X.	Análisis de la información	11
XI.	Justificación	23
XII.	Caracterización de los beneficiarios	24
XIII.	Interpretación.....	26
XIV.	Principales logros del aprendizaje	28
XV.	Conclusiones y recomendaciones	30
XVI.	Referencias.....	35

IV. Datos informativos del proyecto

Tema: Influencia que tiene el salario emocional en el compromiso y lealtad de los trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Quito.

Delimitación del tema: Este estudio se enfoca en explorar cómo el salario emocional influye en el compromiso y la lealtad en los empleados de las empresas privadas de la ciudad de Quito durante el año 2024. Por lo tanto, se considera dentro de la subárea de la psicología del trabajo y su categoría de clima organizacional. Nos interesa entender cómo los beneficios o los buenos tratos que los trabajadores experimentan en relación con su trabajo pueden influir en su nivel de compromiso con la empresa y en su disposición para permanecer en ella a largo plazo. Esta investigación busca identificar los componentes del salario emocional para que las organizaciones pueden crear un entorno laboral que promueva la satisfacción emocional de sus empleados, lo que a su vez podría contribuir al éxito y la estabilidad de las empresas en un mercado laboral competitivo.

La investigación se enfocará en una organización privada situada en la ciudad de Quito, Ecuador, y explorará cómo el salario emocional, en forma de reconocimiento, apoyo emocional, desarrollo personal y con buenas condiciones de trabajo, influye en el compromiso de los empleados con la empresa.

La investigación se prevé la inclusión de un grupo de muestra que sea representativo, con un rango estimado entre 30 participantes. Esta cantidad se considera apropiada para captar una variedad de perspectivas y vivencias, manteniendo la calidad y el nivel de análisis requeridos. La selección de los participantes se realizará alternativamente, teniendo en cuenta la diversidad de roles profesionales presentes en la empresa privada que se realice la investigación.

V. Objetivo

General

Determinar el grado de influencia que tiene sobre el compromiso y lealtad de los trabajadores hacia la organización de una empresa privada de Quito.

Específicos

Identificar los componentes del salario emocional más valorados por los trabajadores en la empresa.

Medir el nivel de lealtad y compromiso de los trabajadores de la empresa.

Establecer el impacto del SE sobre la lealtad y compromiso que tiene los trabajadores con la organización.

Presentar recomendaciones a la empresa para la implementación de nuevas estrategias de salario emocional.

VI. Eje de la intervención o investigación

Dentro del eje de esta investigación se empleó para la sistematización de la experiencia el enfoque histórico dialéctico. El que busca contextualizar las experiencias dentro de un marco temporal más amplio, analizando su evolución y los factores históricos que las han influido. Además, ayuda comprender cómo las experiencias han cambiado con el tiempo y qué factores han influido en esos cambios. Así como se realiza la recopilación y análisis teórico.

En la presente investigación se consideró tres aspectos principales que guiarán el análisis de la influencia del salario emocional en el compromiso y lealtad de los trabajadores de una empresa privada en Quito:

Salario Emocional

El salario emocional ha cobrado relevancia en los últimos tiempos debido a su impacto en la satisfacción de necesidades personales, familiares y profesionales de los trabajadores. Hurtado y Taquez definen el salario emocional como "una herramienta estratégica para las organizaciones, ya que contribuye con la estabilidad integral del colaborador e impacta directamente su calidad de vida" (2021). Este concepto va más allá de la remuneración económica tradicional, enfatizando la importancia de elementos no monetarios en la satisfacción laboral.

Saldívar y Moctezuma señalan que "hoy en día el trabajador valora más otras variables que van más allá de un sueldo económico, como la flexibilidad de horarios, capacitaciones, beneficios sociales, clima organizacional, etc. En pocas palabras, el bienestar laboral" (2020). Esta cita destaca la relevancia de considerar una variedad de factores que contribuyen al bienestar integral del trabajador.

Equilibrio entre Vida Laboral y Personal

Un componente crucial del salario emocional es el equilibrio entre la vida laboral y personal. Saldívar y Moctezuma destacan que:

La vida laboral del empleado se ve afectada, no sólo por factores intrínsecos que se presentan en el entorno del trabajo, también por todo lo acontece fuera de, lo extralaboral, factores que se integran en la cotidianidad del empleado como la familia, amigos, red de contactos, ocio y el tiempo libre (2020).

Esta interdependencia subraya la importancia de considerar el bienestar integral del trabajador en el contexto laboral, ya que su vida fuera del trabajo influye significativamente en su desempeño y satisfacción en el empleo.

Compromiso y lealtad organizacional

El compromiso y la lealtad son aspectos fundamentales influenciados por el salario emocional. Según Fuerez (2024), "el compromiso permite que los trabajadores se sientan identificados con el objetivo de la empresa, pero la empresa debe motivar al trabajador mediante el reconocimiento por buenos resultados evidenciados y su evaluación". Esto sugiere que el reconocimiento y la valoración del desempeño son esenciales para fomentar un compromiso genuino con la organización.

Por otro lado, Cardona (2023) enfatiza la importancia del "sentido de lealtad en los colaboradores, puesto que la lealtad en sí misma permitirá a las organizaciones confiar en su personal, ya que en situaciones difíciles se toma la decisión correcta en base a los valores que se han transmitido". Esta afirmación resalta cómo la lealtad basada en valores compartidos puede fortalecer la relación entre empleados y empleadores.

VII. Objeto de la práctica de la investigación

Aspectos específicos y variables del estudio

A partir de este marco conceptual, se derivan las siguientes dimensiones y variables que serán abordadas en el estudio:

1. Componentes del salario emocional
2. Nivel de satisfacción laboral
3. Grado de equilibrio entre vida laboral y personal
4. Nivel de compromiso organizacional
5. Grado de lealtad hacia la empresa

Estas dimensiones permitirán analizar de manera integral cómo el salario emocional influye en el compromiso y lealtad de los trabajadores en el contexto específico de una empresa privada en Quito, Ecuador. Al abordar estas variables, el estudio proporcionará una comprensión profunda de los factores que contribuyen a la satisfacción y rendimiento laboral en este entorno.

En relación a los anterior se debe indicar que en los últimos tiempos, se ha observado un creciente interés en el concepto del salario emocional (SE), que reconoce que la satisfacción en el trabajo no se limita únicamente al aspecto económico del salario, sino que también se centra en elementos intangibles que influyen en la motivación, el compromiso y la fidelidad del personal hacia una organización en particular.

Hurtado y Taquez (2021) señalan que "el salario emocional es un concepto que ha tomado relevancia en la actualidad debido a su incidencia en satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional, mejorando la calidad de vida de este, fomentando la conciliación laboral" (p. X). Esta perspectiva resalta la importancia de implementar estrategias de salario emocional en las organizaciones modernas, subrayando su impacto positivo en la calidad de vida y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados.

La motivación para investigar este tema surge de la necesidad de comprender cómo las estrategias de salario emocional pueden influir en el compromiso y la lealtad de los trabajadores en el contexto específico de una empresa privada en Quito, Ecuador. Rodríguez (2020) afirma que "la motivación personal en la empresa es muy importante y primordial porque tiene una relación directa con la efectividad y el compromiso organizacional", lo que subraya la relevancia de este estudio. Este énfasis en la motivación personal y su relación directa con la efectividad y el compromiso organizacional justifica la necesidad de explorar más a fondo este tema.

En el contexto nacional, a menudo se subestiman los beneficios que este enfoque puede ofrecer a los empleados. Simplemente cumplir con el pago del salario y asegurar su afiliación al IESS no siempre se considera suficiente para proporcionar un entorno laboral satisfactorio. Apesar de esto, los empleadores pueden asumir erróneamente que están proporcionando bienestar laboral, con la expectativa de ganar la lealtad y el compromiso de sus trabajadores. Esta brecha en la

percepción del bienestar laboral destaca la necesidad de una comprensión más profunda del salario emocional y sus efectos.

Solis y Burgos destacan que "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" (2023). Esta perspectiva resalta la importancia de considerar los aspectos emocionales y psicológicos en el entorno laboral, ya que la satisfacción laboral está intrínsecamente ligada a las emociones y percepciones de los empleados sobre su desempeño y expectativas.

La revisión bibliográfica inicial sugiere que el salario emocional puede tener un impacto significativo en la retención del talento y en la creación de un ambiente laboral positivo. Saldívar y Moctezuma (2020) afirman que "hoy en día el trabajador valora más otras variables que van más allá de un sueldo económico, como la flexibilidad de horarios, capacitaciones, beneficios sociales, clima organizacional, etc. En pocas palabras, el bienestar laboral". Esto pone de manifiesto la importancia de factores no monetarios en la satisfacción y retención de empleados, subrayando la necesidad de una gestión integral del bienestar laboral.

Considerando estos antecedentes, el problema de investigación se puede enunciar de la siguiente manera: ¿Cómo influye el salario emocional en el compromiso y la lealtad de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Quito, Ecuador? Este estudio busca explorar las percepciones y experiencias de los empleados con respecto al salario emocional y su impacto en su nivel de compromiso y lealtad hacia la organización. Al abordar estas preguntas, la investigación contribuirá a una comprensión más profunda de cómo las estrategias de salario emocional pueden mejorar la lealtad y el compromiso de los empleados, beneficiando tanto a los trabajadores como a las organizaciones.

VIII. Metodología

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo para examinar la influencia del salario emocional en el compromiso y lealtad de los trabajadores de una empresa privada en Quito.

Este enfoque permite obtener datos precisos y medibles sobre las variables de estudio, facilitando un análisis estadístico riguroso y objetivo.

El estudio es de tipo descriptivo correlacional. Es descriptivo porque busca caracterizar las variables de salario emocional, compromiso y lealtad en la población estudiada. Es correlacional porque pretende establecer la relación entre estas variables, específicamente cómo el salario emocional influye en el compromiso y la lealtad de los trabajadores.

Para la recolección de datos se utilizarán dos instrumentos principales. La Escala de Compromiso Organizacional consta de 18 ítems en formato Likert de 5 puntos, diseñada para medir el nivel de compromiso de los trabajadores con la organización. La Escala de Salario Emocional, también en formato Likert de 5 puntos, se adaptará para evaluar la percepción de los trabajadores sobre este aspecto. Estos instrumentos permitirán captar de manera precisa y confiable las percepciones y actitudes de los empleados respecto al salario emocional y su compromiso con la empresa.

El estudio se llevará a cabo con una muestra de entre 30 y 45 trabajadores de la empresa privada seleccionada en Quito. Aunque este tamaño de muestra es relativamente pequeño, es suficiente para realizar análisis estadísticos significativos utilizando el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Se seleccionará una muestra representativa para garantizar la validez y generalizabilidad de los resultados.

El procedimiento para la recolección de datos incluirá varias etapas. En primer lugar, se solicitará el permiso de la empresa para llevar a cabo la investigación. A continuación, se realizará una reunión informativa con los trabajadores para explicarles el propósito de la investigación y resolver cualquier duda. Posteriormente, se distribuirán los cuestionarios a los trabajadores, quienes dispondrán de un período específico para completarlos. Finalmente, los cuestionarios serán recolectados para su análisis.

Una vez recolectados los datos, estos se tabularán y analizarán utilizando SPSS. El análisis incluirá estadísticas descriptivas para caracterizar la muestra y las variables de estudio, incluyendo medidas de tendencia central y dispersión. Además, se realizarán análisis de correlación para

examinar la relación entre el salario emocional y las medidas de compromiso y lealtad. Dependiendo de la distribución de los datos, se utilizarán pruebas paramétricas o no paramétricas para evaluar la significancia de las relaciones encontradas.

Las consideraciones éticas del estudio son fundamentales para proteger a los participantes y asegurar la integridad de la investigación. Se obtendrá el consentimiento informado de todos los participantes, explicando claramente los objetivos del estudio y garantizando su voluntariedad. Se asegurará la confidencialidad y el anonimato de los datos recolectados. Además, se evaluarán los posibles riesgos y beneficios de la participación en el estudio, y se manejarán los datos recolectados de manera segura y protegida contra accesos no autorizados.

IX. Preguntas clave

Para esta investigación sobre la influencia del salario emocional en el compromiso y lealtad de los trabajadores de una empresa privada en Quito, se han formulado las siguientes preguntas clave:

Preguntas de inicio:

1. ¿Cuáles son los componentes del salario emocional que se identifican en la empresa estudiada?
2. ¿Cuál es el nivel actual de compromiso y lealtad de los trabajadores hacia la organización?
3. ¿Qué percepciones tienen los empleados sobre las prácticas de salario emocional en su lugar de trabajo?

Preguntas interpretativas:

1. ¿Cómo se relacionan los diferentes componentes del salario emocional con el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores?
2. ¿Qué aspectos del salario emocional tienen mayor impacto en la lealtad de los empleados hacia la empresa?
3. ¿Existen diferencias significativas en la percepción del salario emocional entre diferentes grupos de empleados (por ejemplo, según edad, antigüedad o cargo)?

Preguntas de cierre:

1. ¿Cuál es el grado de influencia global del salario emocional en el compromiso y lealtad de los trabajadores de la empresa estudiada?
2. ¿Qué estrategias de salario emocional podrían implementarse o mejorarse para aumentar el compromiso y la lealtad de los empleados?
3. ¿Cómo podría la empresa utilizar los hallazgos de esta investigación para mejorar sus prácticas de gestión del talento humano?

Pregunta central de investigación:

¿En qué medida y de qué manera el salario emocional influye en el compromiso y la lealtad de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Quito, Ecuador?

Esta pregunta central aborda directamente la problemática principal del estudio, buscando establecer tanto el grado de influencia como los mecanismos específicos a través de los cuales el salario emocional afecta el compromiso y la lealtad de los empleados en el contexto específico de la empresa estudiada.

X. Organización y procesamiento de la información

En esta sección, se presenta un análisis descriptivo de las características demográficas y laborales de los participantes en el estudio sobre la influencia del salario emocional en el compromiso y lealtad de los trabajadores. Los datos recogidos incluyen información sobre género, edad, cargo y tiempo en la empresa, proporcionando una visión general de la composición de la muestra estudiada.

GENERO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	11	55.0	55.0	55.0
	Femenino	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

La distribución por género de los participantes mostró una ligera predominancia masculina. De los 20 empleados encuestados, 11 (55%) fueron hombres y 9 (45%) fueron mujeres. Esta

distribución relativamente equilibrada permitió obtener perspectivas de ambos géneros sobre el tema de estudio, aunque con una pequeña inclinación hacia la representación masculina.

EDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	21.00	3	15.0	15.0	15.0
	22.00	3	15.0	15.0	30.0
	23.00	2	10.0	10.0	40.0
	24.00	1	5.0	5.0	45.0
	25.00	1	5.0	5.0	50.0
	26.00	2	10.0	10.0	60.0
	27.00	2	10.0	10.0	70.0
	29.00	1	5.0	5.0	75.0
	30.00	2	10.0	10.0	85.0
	31.00	1	5.0	5.0	90.0
	32.00	1	5.0	5.0	95.0
	45.00	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

La edad de los participantes abarcó un rango amplio, desde los 21 hasta los 45 años, con una concentración notable en los grupos más jóvenes. El 30% de los encuestados tuvo entre 21 y 22 años, mientras que el 70% fue menor de 30 años. Esta distribución reflejó una fuerza laboral predominantemente joven, con solo un 5% de los participantes superando los 40 años. La diversidad de edades permitió explorar cómo las percepciones sobre el salario emocional pudieron variar entre diferentes generaciones de trabajadores.

CARGO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MARKETING	2	10.0	10.0	10.0
	DISEÑO	2	10.0	10.0	20.0
	OPERACIONES	2	10.0	10.0	30.0
	CONTABILIDAD	4	20.0	20.0	50.0
	ESTADÍSTICA	4	20.0	20.0	70.0
	VENTAS	3	15.0	15.0	85.0
	RRHH	3	15.0	15.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Los participantes representaron una variedad de roles dentro de la empresa, distribuidos en siete áreas diferentes. Las áreas de Contabilidad y Estadística tuvieron la mayor representación, cada una con un 20% de los encuestados. Les siguieron Ventas y Recursos Humanos, cada una con un 15%. Marketing, Diseño y Operaciones estuvieron representadas en menor medida, cada una con un 10% de los participantes. Esta diversidad de roles ofreció una visión transversal de cómo el salario emocional pudo ser percibido en diferentes departamentos de la organización.

TIEMPO EN LA EMPRESA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1.00	11	55.0	55.0	55.0
	2.00	7	35.0	35.0	90.0
	3.00	2	10.0	10.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

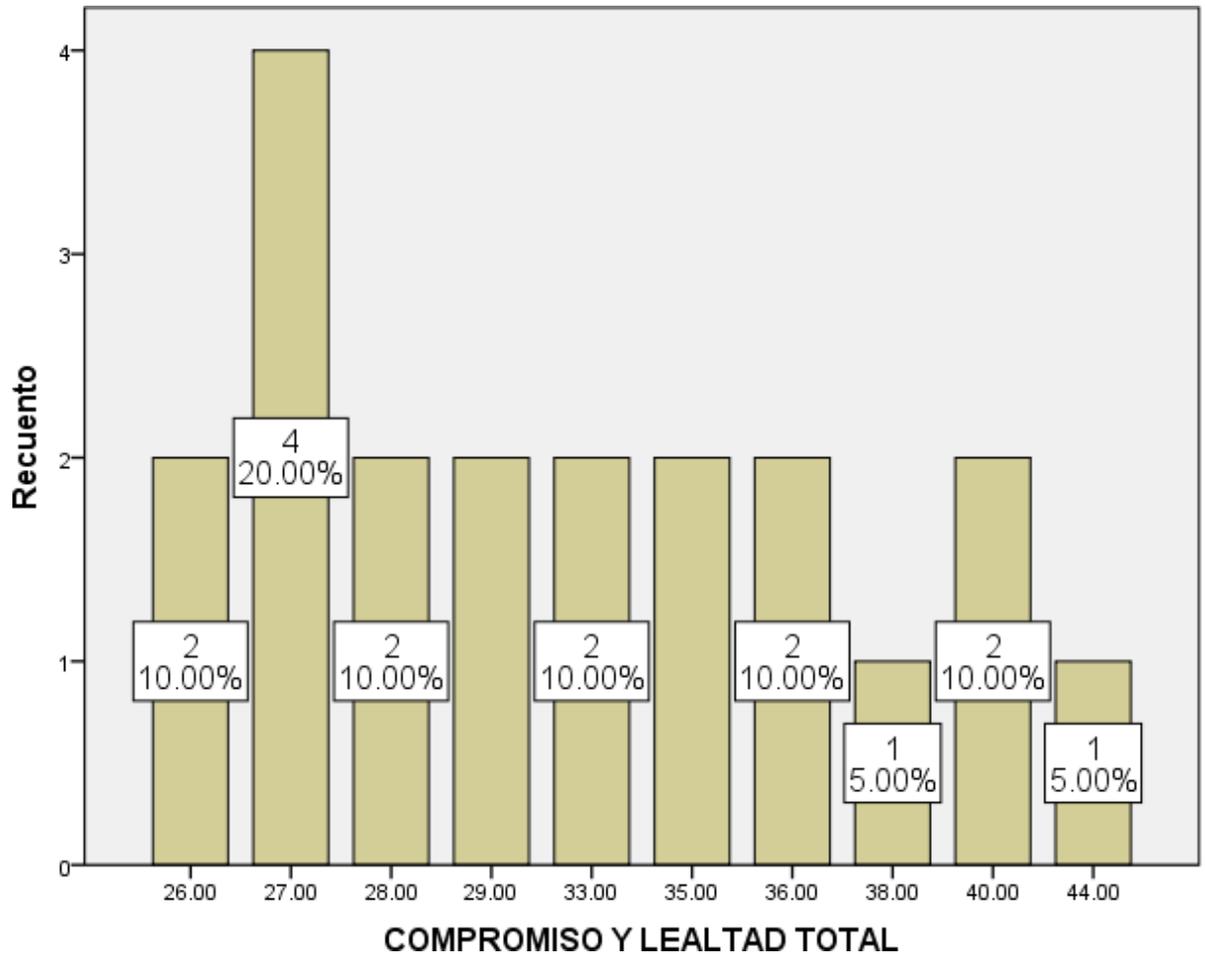
En cuanto a la antigüedad en la empresa, se observó una tendencia hacia empleados relativamente nuevos. Más de la mitad de los participantes (55%) estuvo en la empresa por un año o menos. Un 35% adicional tuvo una antigüedad de dos años, mientras que solo el 10% permaneció

en la empresa por tres años. Esta distribución sugirió una fuerza laboral mayoritariamente nueva, lo cual pudo influir en las percepciones sobre el salario emocional y el compromiso organizacional.

XI. Análisis de la información

A continuación, se procederá con el análisis de información del test de compromiso y lealtad.

COMPROMISO Y LEALTAD



El análisis de los datos sobre compromiso y lealtad total reveló una distribución variada entre los participantes del estudio. La escala utilizada clasificó los puntajes en tres niveles: bajo (26 a 34), medio (35 a 43) y alto (44 a 52).

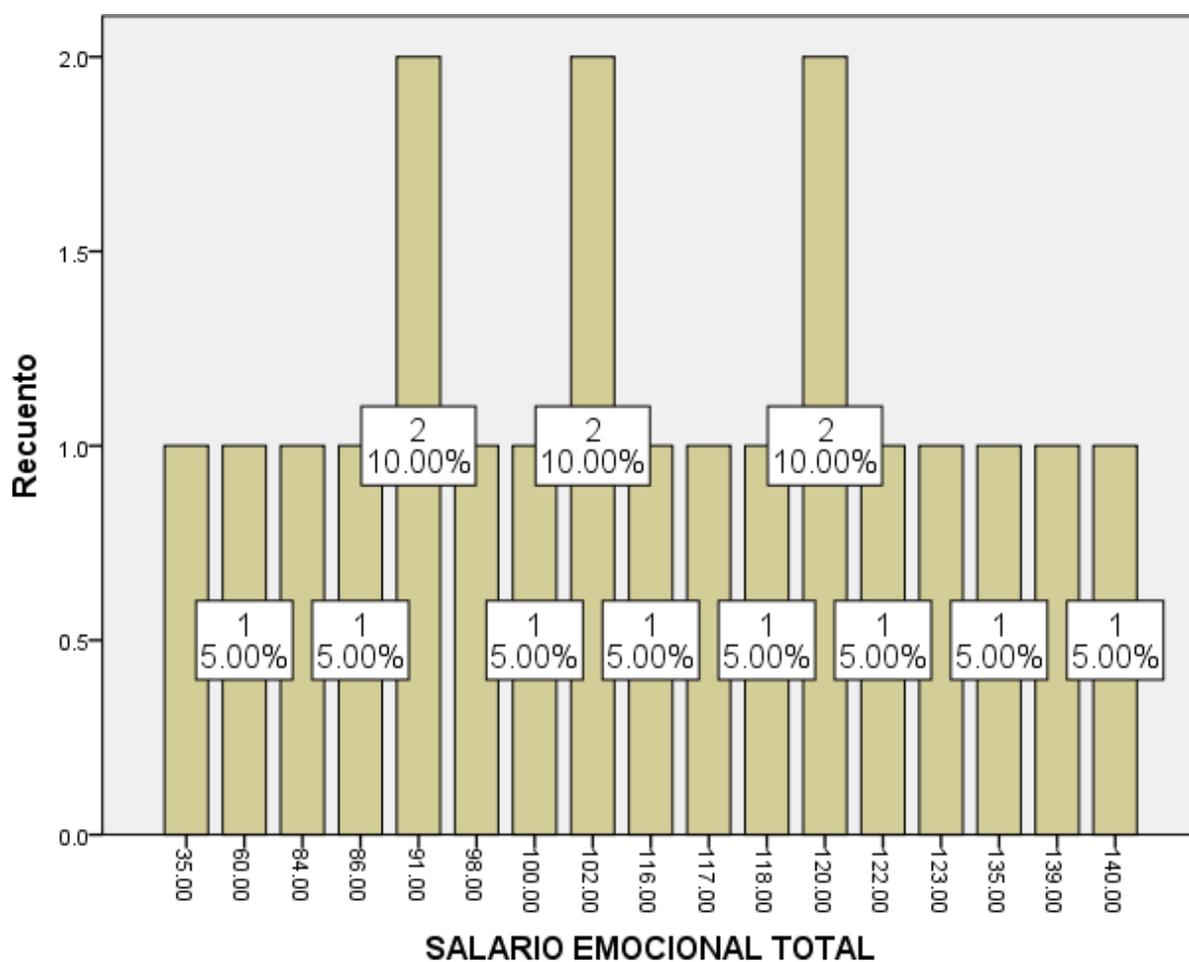
La mayoría de los encuestados (60%) se situó en el nivel bajo de compromiso y lealtad, con puntajes entre 26 y 34. Dentro de este grupo, se observó una concentración notable en los puntajes más bajos, con un 20% de los participantes obteniendo un puntaje de 27.

El nivel medio de compromiso y lealtad (puntajes entre 35 y 43) fue representado por el 35% de los participantes. En este rango, los puntajes se distribuyeron de manera uniforme, con un 10% cada uno en los puntajes 35, 36 y 40, y un 5% en el puntaje 38.

Solo un 5% de los encuestados alcanzó el nivel alto de compromiso y lealtad, con un puntaje de 44.

A continuación, se analizan los datos obtenidos con la aplicación de la escala de salario emocional:

SALARIO EMOCIONAL



El análisis de los datos sobre el salario emocional total mostró una distribución variada entre los participantes del estudio. La escala utilizada clasificó los puntajes en tres niveles: inadecuado (menor o igual a 103), aceptable (104 a 106), y adecuado (mayor o igual a 107).

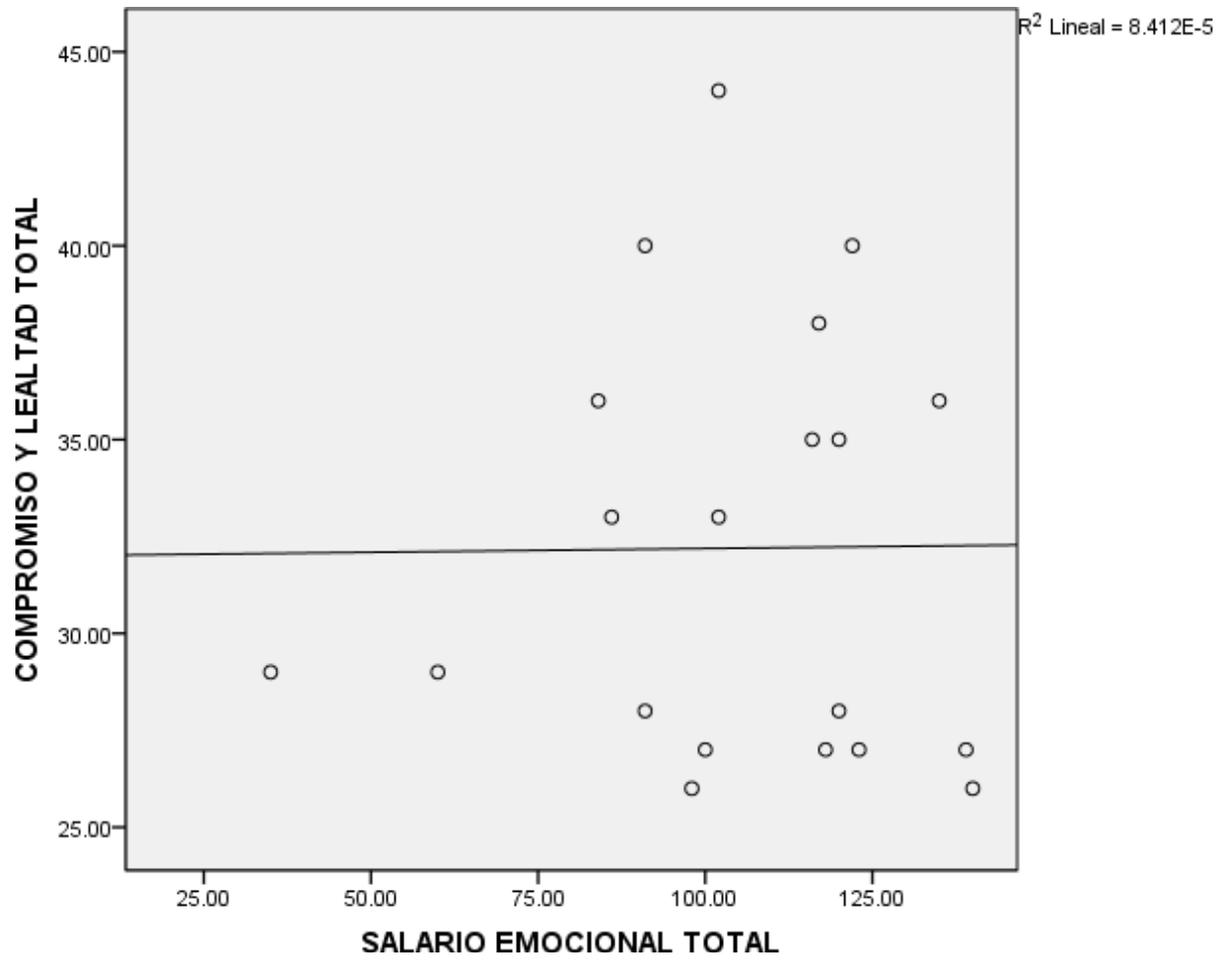
Se observó que el 50% de los encuestados se situó en el nivel inadecuado de salario emocional, con puntajes menores o iguales a 103. Dentro de este grupo, hubo una amplia variación, con puntajes que oscilaron desde 35 hasta 102, lo que sugirió percepciones muy diversas del salario emocional en la parte inferior de la escala.

Ninguno de los participantes se ubicó en el rango aceptable (104 a 106), lo que indicó una polarización en las percepciones del salario emocional.

El 50% restante de los encuestados alcanzó el nivel adecuado de salario emocional, con puntajes mayores o iguales a 107. En este grupo, los puntajes variaron desde 116 hasta 140, con una distribución relativamente uniforme.

Esta distribución bimodal sugirió que las percepciones del salario emocional en la empresa estuvieron claramente divididas. La mitad de los empleados percibió un nivel inadecuado de salario emocional, mientras que la otra mitad lo consideró adecuado. La ausencia de puntajes en el rango aceptable pudo haber indicado una falta de consistencia en las prácticas de salario emocional de la empresa o diferencias significativas en cómo los empleados experimentaron o valoraron estos beneficios.

CORRELACIONES ENTRE INSTRUMENTOS



Correlaciones

				COMPROMISO Y LEALTAD TOTAL	SALARIO EMOCIONAL TOTAL
COMPROMISO Y LEALTAD TOTAL	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)	N	1	.009
				.969	.969
				20	20
SALARIO EMOCIONAL TOTAL	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)	N	.009	1
				.969	.969
				20	20

La correlación entre "COMPROMISO Y LEALTAD TOTAL" y "SALARIO EMOCIONAL TOTAL" muestra un coeficiente de Pearson de 0.009. Esta correlación extremadamente baja, prácticamente nula, sugiere que no existe una relación lineal directa entre el salario emocional total y el compromiso y lealtad total de los empleados en este estudio.

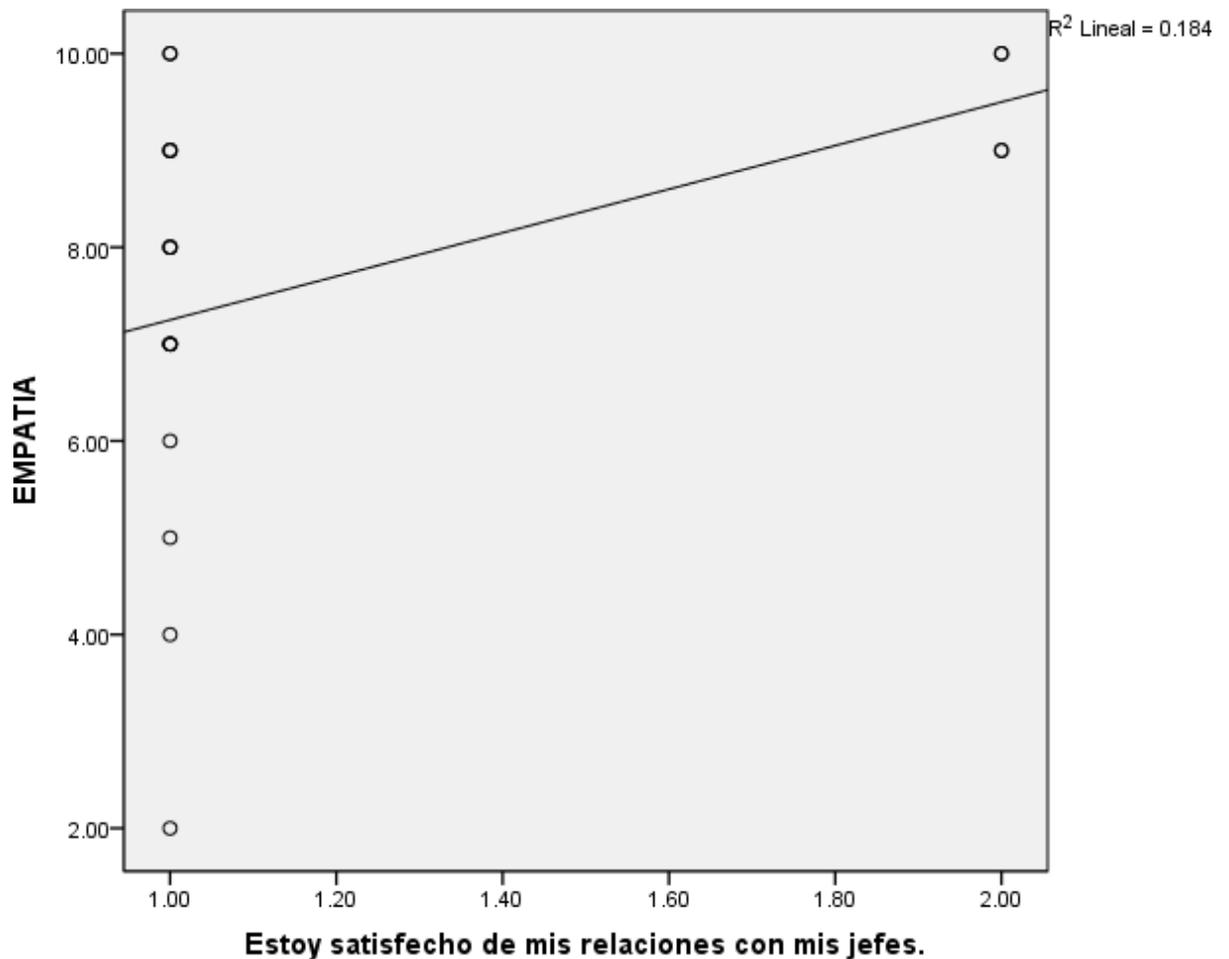
Este resultado, aunque inicialmente sorprendente, puede interpretarse de varias maneras en el contexto de nuestra investigación sobre la influencia del salario emocional en el compromiso y lealtad de los trabajadores:

1. Complejidad de la relación: La falta de correlación directa podría indicar que la relación entre el salario emocional y el compromiso y lealtad es más compleja de lo que se anticipó. Es posible que existan factores mediadores o moderadores que influyen en esta relación y que no han sido capturados en este análisis simple.
2. Efectos individuales vs. totales: Aunque el salario emocional total no muestra correlación, es posible que componentes específicos del salario emocional sí tengan relaciones significativas con aspectos particulares del compromiso y lealtad. Esto sugeriría la necesidad de un análisis más detallado de las subescalas.
3. Factores contextuales: La empresa estudiada puede tener características únicas que influyen en cómo el salario emocional se relaciona con el compromiso y la lealtad. Factores como la cultura organizacional, el liderazgo o las políticas de recursos humanos podrían estar moderando esta relación.

4. Limitaciones metodológicas: El tamaño pequeño de la muestra y la naturaleza transversal del estudio pueden haber limitado nuestra capacidad para detectar relaciones significativas. Además, la forma en que se han operacionalizado y medido estos constructos podría necesitar revisión.

Esta falta de correlación directa, lejos de invalidar la importancia del salario emocional, nos invita a profundizar en la comprensión de cómo los diferentes aspectos del ambiente laboral interactúan para influir en el compromiso y la lealtad de los empleados. Sugiere la necesidad de un enfoque más holístico y matizado en futuras investigaciones sobre este tema.

Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes" y "EMPATIA".



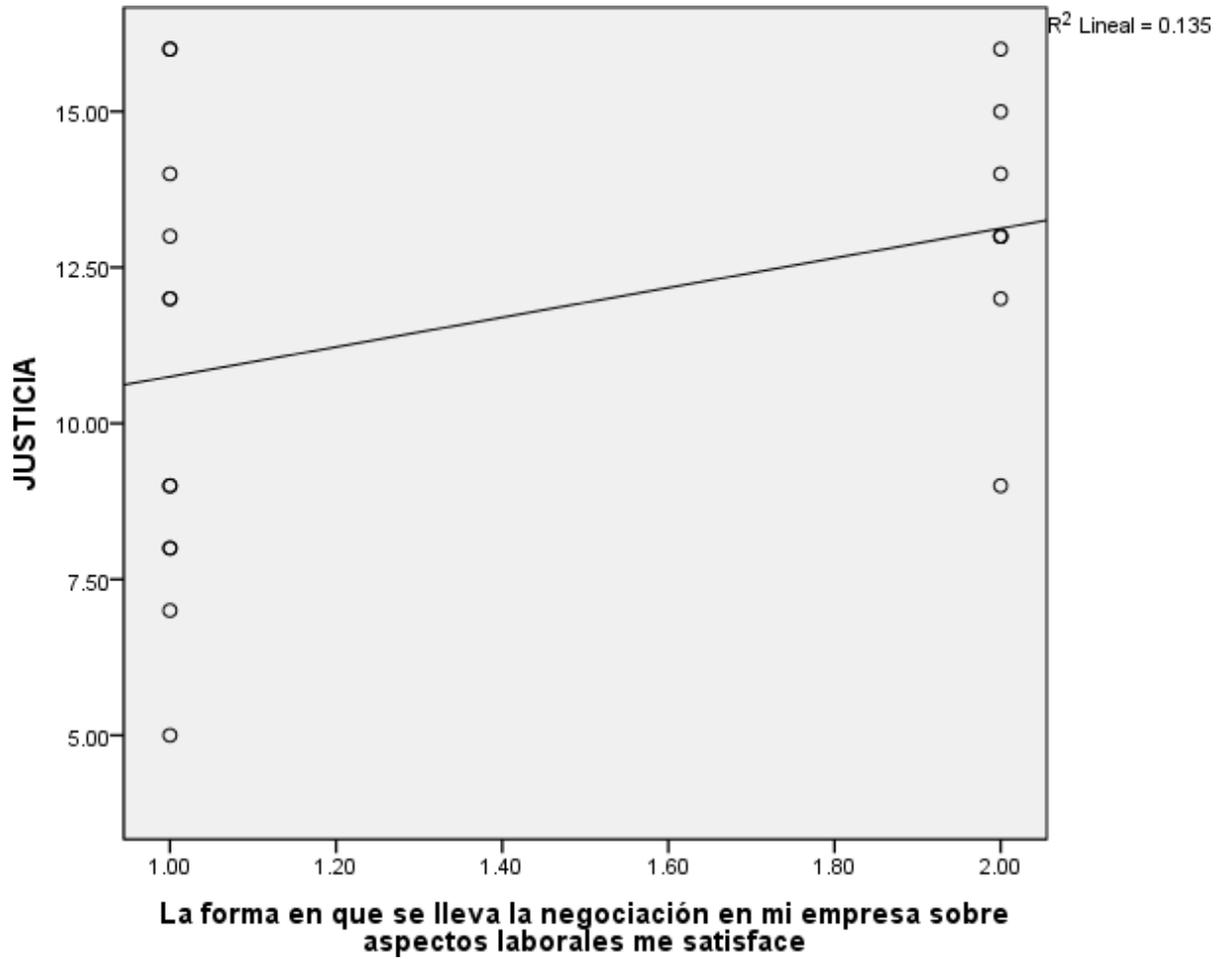
Correlaciones

	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.	EMPATIA
Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.	1	.429
Correlación de Pearson		
Sig. (bilateral)		.059
N	20	20
EMPATIA	.429	1
Correlación de Pearson		
Sig. (bilateral)	.059	
N	20	20

El coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0.429, lo que indica una correlación positiva moderada entre la satisfacción con las relaciones con los jefes y la empatía percibida en el ambiente laboral. Este valor sugiere que, en general, a medida que los empleados perciben mayor empatía en su entorno laboral, tienden a estar más satisfechos con sus relaciones con los jefes, y viceversa.

El valor de significación bilateral es 0.059, que está muy cerca del umbral convencional de significación de 0.05. Este valor sugiere que la correlación es marginalmente significativa. Aunque el resultado no alcanza el nivel tradicional de significación estadística, su proximidad al umbral sugiere que la relación entre las variables podría ser real, pero no lo suficientemente fuerte como para ser considerada significativa en un contexto estricto.

Justicia y satisfacción con la negociación de aspectos laborales:



Correlaciones

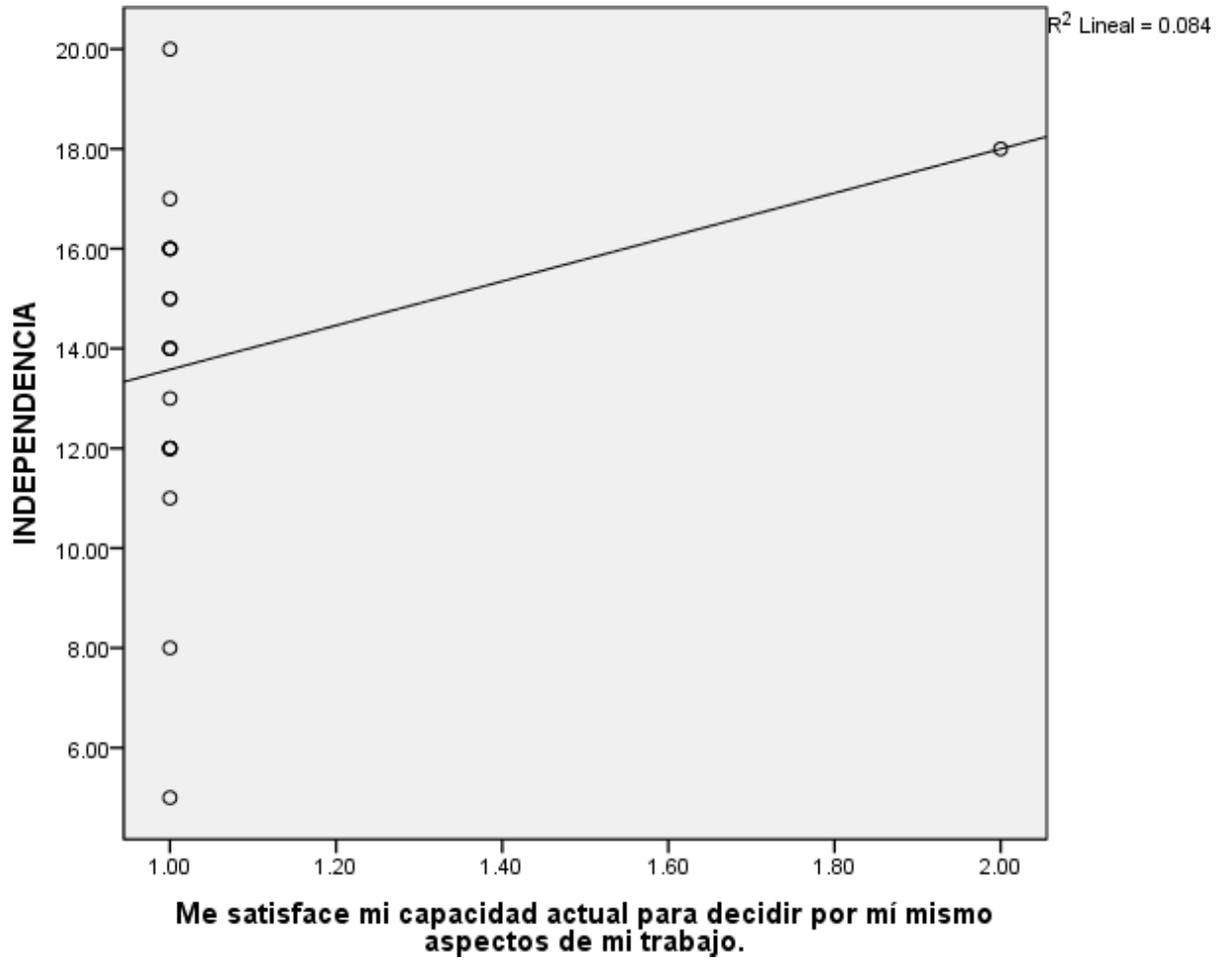
		JUSTICIA	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface
JUSTICIA	Correlación de Pearson	1	.368
	Sig. (bilateral)		.111
	N	20	20
La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface	Correlación de Pearson	.368	1
	Sig. (bilateral)	.111	
	N	20	20

La correlación entre "JUSTICIA" y "La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface" muestra un coeficiente de Pearson de 0.368. Esta correlación positiva baja a moderada sugiere que existe una tendencia a que la percepción de justicia en el ambiente laboral se relacione con la satisfacción respecto a las negociaciones laborales.

Este resultado es relevante en el contexto del estudio sobre salario emocional y su influencia en el compromiso y la lealtad de los empleados. Sugiere que la percepción de justicia podría ser un factor importante en cómo los empleados evalúan las prácticas de negociación de la empresa. A su vez, esto podría influir en el nivel de compromiso y lealtad hacia la organización.

La relación observada entre justicia y satisfacción con las negociaciones laborales proporciona una dirección interesante para comprender cómo los diferentes aspectos del salario emocional pueden interactuar y afectar las actitudes de los empleados hacia su trabajo y la empresa.

Independencia y satisfacción con la capacidad de decidir aspectos del trabajo:



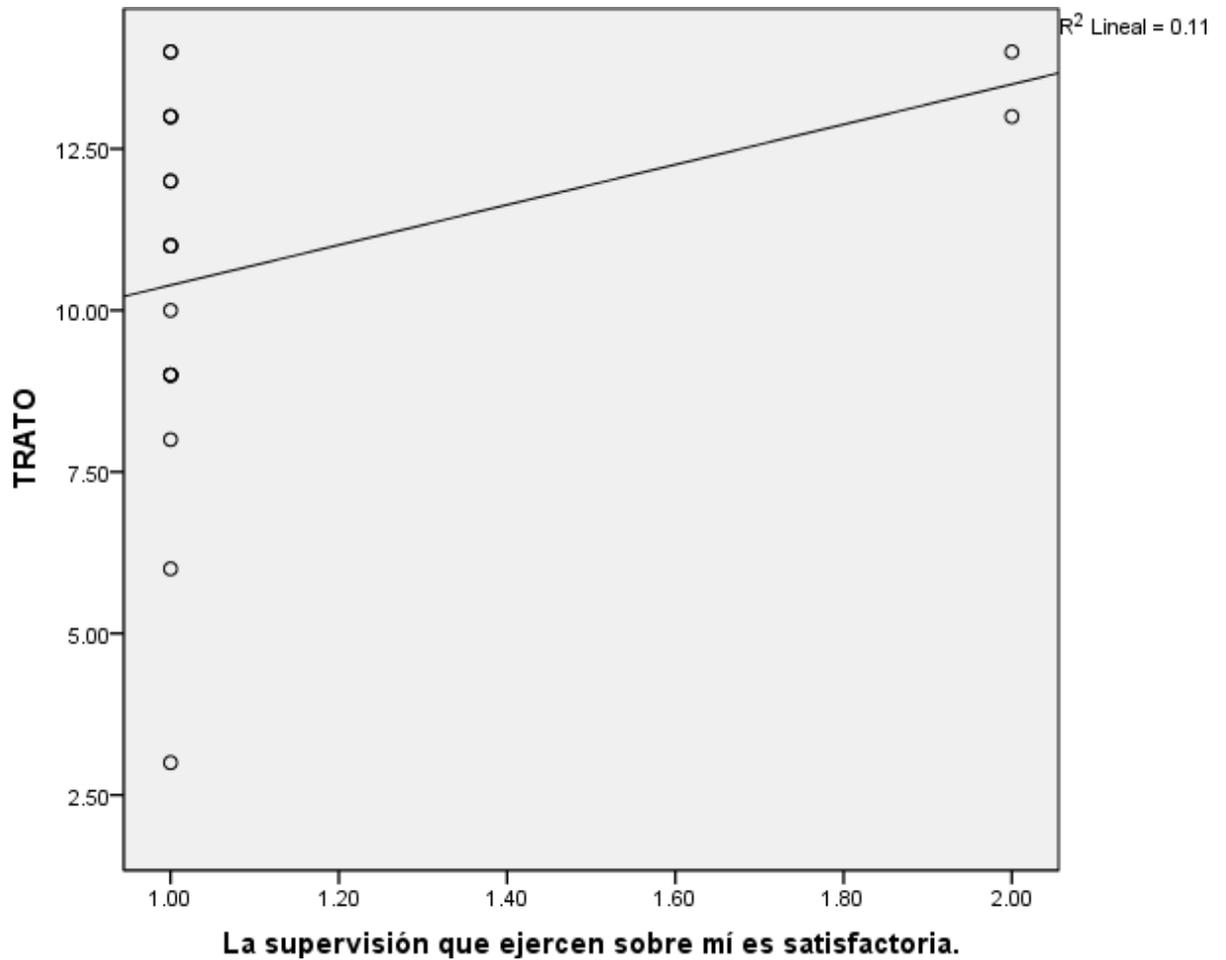
Correlaciones

		INDEPENDENCIA	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo.
INDEPENDENCIA	Correlación de Pearson	1	.290
	Sig. (bilateral)		.215
	N	20	20
Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo.	Correlación de Pearson	.290	1
	Sig. (bilateral)	.215	
	N	20	20

La correlación entre "INDEPENDENCIA" y "Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo" presenta un coeficiente de Pearson de 0.290. Esta correlación positiva baja sugiere una tendencia moderada a que la percepción de independencia en el ambiente laboral se relacione con la satisfacción respecto a la capacidad de tomar decisiones autónomas en el trabajo.

Este resultado es relevante en el contexto del estudio sobre salario emocional y su relación con el compromiso y la lealtad de los empleados. Indica que la independencia percibida podría ser un factor que contribuye a la satisfacción con la autonomía en el trabajo. Esta relación sugiere que los empleados que sienten un mayor grado de independencia tienden a estar más satisfechos con su capacidad para tomar decisiones en sus roles laborales.

La conexión observada entre independencia y satisfacción con la autonomía en el trabajo proporciona información valiosa sobre cómo los componentes del salario emocional pueden influir en las actitudes de los empleados hacia sus responsabilidades laborales y, potencialmente, en su compromiso con la organización.



La correlación entre "TRATO" y "La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria" muestra un coeficiente de Pearson de 0.332. Esta correlación positiva baja a moderada sugiere una tendencia a que la percepción del trato recibido en el ambiente laboral se relacione con la satisfacción respecto a la supervisión ejercida.

Este resultado es significativo en el contexto del estudio sobre salario emocional y su influencia en el compromiso y la lealtad de los empleados. Indica que la calidad del trato percibido podría ser un factor que contribuye a la satisfacción con la supervisión en el trabajo. Esta relación sugiere que los empleados que perciben un mejor trato tienden a estar más satisfechos con la forma en que son supervisados.

La conexión observada entre el trato y la satisfacción con la supervisión proporciona información valiosa sobre cómo los aspectos interpersonales del salario emocional pueden influir en la percepción de los empleados sobre sus condiciones laborales y, potencialmente, en su compromiso con la organización.

Correlaciones

		TRATO	La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria.
TRATO	Correlación de Pearson	1	.332
	Sig. (bilateral)		.153
	N	20	20
La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria.	Correlación de Pearson	.332	1
	Sig. (bilateral)	.153	
	N	20	20

XII. Justificación

En la actualidad, el concepto de salario emocional ha cobrado una relevancia significativa en el ámbito laboral. Este estudio se justifica por la necesidad de comprender cómo el salario emocional influye en el compromiso y la lealtad de los trabajadores en el contexto específico de una empresa privada en Quito, Ecuador.

Hurtado y Taquez (2021) señalan que "el salario emocional es un concepto que ha tomado relevancia en la actualidad debido a su incidencia en satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional, mejorando la calidad de vida de este, fomentando la conciliación laboral". Esta perspectiva resalta la importancia de implementar estrategias de salario emocional en las organizaciones modernas.

En el contexto nacional, a menudo se subestiman los beneficios que este enfoque puede ofrecer a los empleados. Simplemente cumplir con el pago del salario y asegurar su afiliación al IESS no siempre se considera suficiente para proporcionar un entorno laboral satisfactorio. Esta investigación busca aportar conocimientos que puedan ayudar a las empresas a desarrollar estrategias más efectivas de retención y motivación del talento humano.

Saldívar y Moctezuma afirman que "hoy en día el trabajador valora más otras variables que van más allá de un sueldo económico, como la flexibilidad de horarios, capacitaciones, beneficios sociales, clima organizacional, etc. En pocas palabras, el bienestar laboral" (2020). Esta realidad subraya la necesidad de investigar cómo estos factores influyen en el compromiso y la lealtad de los trabajadores.

La contribución de este estudio al ámbito de la salud mental organizacional es significativa. Guzmán et al. (2022) señalan que "la satisfacción en sí es un estado actitudinal del ser humano, que se da cuando sus necesidades han sido compensadas" (p. X). Al explorar cómo el salario emocional afecta la satisfacción laboral, el compromiso y la lealtad, esta investigación puede proporcionar insights valiosos para mejorar el bienestar psicológico de los trabajadores en el entorno laboral.

Además, este estudio puede contribuir a la generación de conocimiento en el campo de la psicología organizacional en Ecuador. Bustamante et al. (2022) mencionan que "En la actualidad el clima organizacional en las empresas se enfrenta a cambios acelerados tanto económicos, políticos, tecnológicos, sociales y culturales estos cambios afectan el ambiente laboral lo cual influye en que los trabajadores cambien su conducta o comportamiento" (p. X). Comprender cómo el salario emocional puede influir positivamente en este contexto de cambio constante es crucial para el desarrollo de prácticas organizacionales efectivas.

Esta investigación se justifica por su potencial para mejorar las prácticas de gestión del talento humano, contribuir al bienestar psicológico de los trabajadores y aportar conocimientos valiosos al campo de la psicología organizacional en Ecuador. Los resultados obtenidos podrán ser utilizados para diseñar estrategias más efectivas de salario emocional, lo que a su vez puede llevar a un aumento en el compromiso y la lealtad de los empleados, beneficiando tanto a los trabajadores como a las organizaciones.

XIII. Caracterización de los beneficiarios

Los beneficiarios de este estudio son los empleados de una empresa tipo start-up ubicada en Quito, Ecuador. Esta empresa se dedica a brindar servicios de creación de perfiles para empresas del sector de la construcción y diseño, además de funcionar como un marketplace que facilita la comunicación entre clientes y proveedores para generar ventas mayoristas.

La población estudiada se compone de aproximadamente 30 a 45 empleados que trabajan bajo tres modalidades: presencial, híbrida y virtual. Esta diversidad en las modalidades de trabajo refleja la naturaleza moderna y flexible de la empresa, adaptándose a las tendencias actuales del mercado laboral.

En cuanto a la distribución por género, se observa una ligera predominancia de mujeres, especialmente en las modalidades presencial e híbrida. Las edades de los empleados oscilan entre los 24 y 50 años, lo que representa una mezcla interesante de profesionales jóvenes y aquellos con más experiencia en el campo.

El nivel educativo de los empleados es variado. Algunos se encuentran aun cursando estudios universitarios, otros son graduados universitarios, y aproximadamente una cuarta parte cuenta con estudios de maestría o los está realizando actualmente. Esta diversidad educativa puede aportar diferentes perspectivas y habilidades al equipo de trabajo.

En términos de ubicación geográfica, la mayoría de los empleados residen en el norte de Quito, lo cual podría influir en aspectos como el tiempo de desplazamiento al trabajo y la conciliación entre la vida laboral y personal.

La antigüedad en la empresa varía significativamente. Mientras que algunos empleados llevan más de un año en la organización, otros se han incorporado recientemente, contando solo con algunos meses de experiencia en la empresa. Esta variación en la antigüedad puede proporcionar insights interesantes sobre cómo la percepción del salario emocional y el compromiso organizacional pueden evolucionar con el tiempo.

Para este estudio, se planea utilizar una muestra que represente adecuadamente la diversidad de la población en términos de modalidad de trabajo, género, edad, nivel educativo y antigüedad en la empresa. Se empleará un muestreo estratificado para asegurar que todos estos subgrupos estén representados proporcionalmente en la muestra final.

La participación de estos empleados en el estudio permitirá obtener una comprensión profunda de cómo el salario emocional influye en el compromiso y la lealtad en un entorno de trabajo moderno y diverso. Los resultados podrán ser útiles no solo para esta empresa en particular, sino también para otras start-ups y empresas que buscan mejorar sus estrategias de retención y motivación del personal en un contexto laboral cada vez más flexible y diverso.

XIV. Interpretación

El análisis de los datos recolectados en el estudio sobre la influencia del salario emocional en el compromiso y la lealtad de los empleados en una empresa privada de Quito revela hallazgos complejos que, en algunos casos, desafían las expectativas iniciales.

1. Compromiso y Lealtad:

Los resultados muestran una tendencia preocupante en los niveles de compromiso y lealtad entre los empleados. El 60% de los participantes se ubicó en el nivel bajo, con una concentración notable en los puntajes más bajos. Solo un 5% alcanzó el nivel alto de compromiso y lealtad. Esto indica que una gran mayoría de los empleados no se siente profundamente comprometida o leal a la organización, lo que podría tener implicaciones significativas para la retención del talento y la productividad general de la empresa.

2. Salario Emocional:

La percepción del salario emocional muestra una distribución bimodal clara. El 50% de los encuestados considera que el salario emocional es inadecuado, mientras que el otro 50% lo percibe como adecuado. La ausencia de puntajes en el rango "aceptable" sugiere una polarización en las experiencias de los empleados con respecto a los beneficios no monetarios ofrecidos por la empresa. Esta división en las percepciones del salario emocional refleja una falta de consenso sobre la adecuación de los beneficios no salariales proporcionados por la organización.

3. Relación entre Salario Emocional y Compromiso/Lealtad:

El análisis de correlación muestra una relación prácticamente nula ($r = 0.009$) entre el salario emocional total y el compromiso y lealtad total. Esta falta de correlación directa sugiere que la relación entre estos conceptos puede ser más compleja de lo anticipado y podría estar influenciada por factores adicionales no capturados en este análisis. La correlación cercana a cero indica que el salario emocional, en su totalidad, no está directamente asociado con el compromiso y la lealtad de los empleados en la muestra estudiada.

4. Aspectos Específicos del Salario Emocional:

Aunque la correlación general entre el salario emocional y los indicadores de compromiso y lealtad es baja, se encontraron relaciones moderadas entre ciertos aspectos del salario emocional y la satisfacción laboral. Estos aspectos incluyen:

- Empatía y satisfacción con las relaciones con los jefes ($r = 0.429$)
- Justicia y satisfacción con la negociación de aspectos laborales ($r = 0.368$)
- Independencia y satisfacción con la capacidad de decidir aspectos del trabajo ($r = 0.290$)
- Trato y satisfacción con la supervisión ($r = 0.332$)

Estas correlaciones moderadas sugieren que ciertos componentes del salario emocional, especialmente aquellos relacionados con las interacciones interpersonales y la autonomía, tienen un impacto más directo en la satisfacción laboral de los empleados.

5. Contexto Demográfico:

La interpretación de estos resultados también debe considerar el contexto demográfico de la empresa. Entre los factores demográficos relevantes se incluyen:

- Una fuerza laboral predominantemente joven, con el 70% de los empleados menores de 30 años.
- Un grupo considerablemente nuevo en la empresa, con el 55% de los empleados con un año o menos en la organización.
- Una ligera inclinación hacia los empleados masculinos, con un 55% de hombres frente a un 45% de mujeres.
- Diversidad en los roles y departamentos representados en la muestra.

Estos factores demográficos podrían influir en las percepciones del salario emocional y en los niveles de compromiso y lealtad. Por ejemplo, la predominancia de empleados jóvenes y relativamente nuevos podría explicar en parte los bajos niveles de compromiso y lealtad, ya que estos tienden a desarrollarse con el tiempo.

6. Implicaciones para la Gestión del Talento Humano:

La falta de una correlación directa entre el salario emocional total y el compromiso y la lealtad, combinada con las correlaciones moderadas observadas en aspectos específicos, sugiere que la empresa debería:

- Reevaluar su estrategia de salario emocional, enfocándose en los aspectos que muestran una relación más fuerte con la satisfacción laboral, como la empatía, la justicia, la independencia y el trato.
- Investigar otros factores que puedan estar influyendo en el compromiso y la lealtad de los empleados.

- Considerar intervenciones específicas para mejorar los componentes del salario emocional que afectan la satisfacción laboral.

En conclusión, este estudio indica que la relación entre el salario emocional y el compromiso y la lealtad de los empleados es más compleja de lo esperado. Aunque el salario emocional en su totalidad no mostró una correlación directa con el compromiso y la lealtad, algunos aspectos específicos del mismo parecen tener un impacto en la satisfacción laboral. Estos hallazgos subrayan la necesidad de un enfoque más matizado y personalizado en la implementación de estrategias de salario emocional, teniendo en cuenta las características únicas de la fuerza laboral y el contexto organizacional.

XV. Principales logros del aprendizaje

Este estudio sobre la influencia del salario emocional en el compromiso y lealtad de los trabajadores ha generado importantes lecciones y perspectivas que enriquecen el campo de la psicología organizacional y la gestión del talento humano. En primer lugar, uno de los hallazgos más significativos es la falta de una correlación directa entre el salario emocional total y los niveles de compromiso y lealtad. Este resultado desafía las nociones convencionales acerca de la efectividad universal de las estrategias de salario emocional y subraya la necesidad de adoptar un enfoque más detallado y contextualizado en la investigación y la práctica organizacional.

Aunque la correlación general entre el salario emocional y los indicadores de compromiso y lealtad fue baja, se identificaron relaciones moderadas entre aspectos específicos del salario emocional, como empatía, justicia, independencia y trato, y la satisfacción laboral. Este hallazgo resalta la importancia de descomponer el salario emocional en sus componentes individuales y examinar su impacto en lugar de tratarlo como un constructo único y homogéneo.

El estudio también destacó la relevancia del contexto demográfico y organizacional. La predominancia de una fuerza laboral joven y relativamente nueva proporcionó un marco interpretativo valioso para entender los bajos niveles de compromiso y lealtad observados. Esto subraya la importancia de considerar las características demográficas al analizar los resultados y ajustar las estrategias de gestión de talento en consecuencia.

Se identificaron limitaciones metodológicas, como el tamaño reducido de la muestra y la naturaleza transversal del estudio, que ofrecen oportunidades para futuras investigaciones. Estas limitaciones subrayan la necesidad de emplear diseños de investigación más robustos y longitudinales para capturar la complejidad de las relaciones entre el salario emocional y el compromiso y la lealtad de los empleados.

Además, los resultados enfatizan la necesidad de enfoques personalizados en la gestión del talento humano. Las estrategias de salario emocional deben adaptarse al contexto específico de cada organización, teniendo en cuenta la diversidad de experiencias y percepciones de los empleados. Este aprendizaje tiene implicaciones significativas para la práctica de la gestión de recursos humanos, sugiriendo un cambio hacia estrategias más individualizadas y contextualizadas.

El estudio también demostró el valor de un enfoque multidimensional en la investigación del ambiente laboral. La inclusión de variables como empatía, justicia, independencia y trato proporcionó una visión más completa de la experiencia laboral de los empleados, permitiendo una comprensión más profunda de los factores que influyen en su satisfacción y lealtad.

La polarización en las percepciones del salario emocional, evidenciada por la distribución bimodal, reveló experiencias divergentes dentro de la misma organización. Este hallazgo subraya la importancia de investigar las causas de tales disparidades en la experiencia laboral y de desarrollar estrategias que aborden las necesidades variadas de los empleados.

El estudio también contribuye a la literatura sobre salario emocional en contextos latinoamericanos, proporcionando datos valiosos sobre la aplicación de este concepto en Ecuador. Esto enriquece el conocimiento académico sobre las prácticas de gestión del talento humano en América Latina y ofrece insights relevantes para otros estudios en la región.

Los bajos niveles de compromiso y lealtad observados, especialmente en una fuerza laboral joven, desafían las concepciones tradicionales sobre la retención del talento. Este desafío invita a

reconsiderar las estrategias convencionales y a explorar enfoques innovadores para fomentar la lealtad y el compromiso en las organizaciones modernas.

Finalmente, el proceso de investigación permitió el desarrollo de habilidades esenciales en la recolección, análisis e interpretación de datos cuantitativos y cualitativos en el contexto de la psicología organizacional. Este desarrollo de habilidades es un logro importante que enriquece tanto la práctica profesional como la capacidad para llevar a cabo investigaciones futuras.

En conclusión, este estudio ha ofrecido aprendizajes significativos que no solo contribuyen al cuerpo de conocimiento académico sobre el salario emocional y su impacto en el compromiso y lealtad de los empleados, sino que también proporcionan insights valiosos para la práctica de la gestión del talento humano en contextos organizacionales contemporáneos. Estos aprendizajes subrayan la necesidad de enfoques más sofisticados y contextualizados en la investigación y aplicación de estrategias de salario emocional en las organizaciones.

XVI. Conclusiones y recomendaciones

Este estudio tuvo como objetivo determinar el grado de influencia del salario emocional sobre el compromiso y la lealtad de los trabajadores en una empresa privada de Quito. Las conclusiones derivadas de la investigación se relacionan estrechamente con los objetivos planteados y los hallazgos obtenidos, proporcionando una visión integral sobre la materia.

En primer lugar, el análisis reveló que no existe una correlación directa significativa entre el salario emocional total y los niveles generales de compromiso y lealtad ($r = 0.009$). Este hallazgo sugiere que la relación entre estos conceptos es más compleja de lo anticipado y podría estar mediada por factores adicionales no considerados en este estudio. Esta conclusión desafía las expectativas iniciales y las suposiciones comunes sobre la eficacia universal de las estrategias de salario emocional, indicando la necesidad de explorar otras variables que puedan influir en esta relación.

En cuanto a los componentes específicos del salario emocional, se identificaron correlaciones moderadas con aspectos de la satisfacción laboral. Elementos como la empatía, la justicia, la independencia y el trato recibido se destacaron como particularmente valorados por los trabajadores. Aunque el salario emocional en su conjunto no mostró una fuerte correlación con el compromiso y la lealtad, estos componentes individuales parecen tener un impacto significativo en la experiencia laboral. Esta conclusión responde al primer objetivo específico y subraya la importancia de considerar los aspectos específicos del salario emocional.

El estudio también reveló un nivel predominantemente bajo de compromiso y lealtad entre los trabajadores, con el 60% de los participantes situados en el rango inferior de la escala. Este hallazgo es especialmente relevante dado el perfil demográfico de la empresa, que cuenta con una fuerza laboral joven y relativamente nueva. Este dato responde al segundo objetivo específico y proporciona una perspectiva crítica sobre los niveles actuales de compromiso y lealtad en el entorno organizacional estudiado.

Aunque no se observó un impacto directo y significativo del salario emocional total sobre la lealtad y el compromiso, el estudio demostró una influencia más sutil y específica de ciertos componentes del salario emocional. Esta conclusión, que aborda el tercer objetivo específico, enfatiza la necesidad de adoptar un enfoque más detallado y matizado en la implementación de estrategias de salario emocional.

Este estudio ha demostrado que la relación entre el salario emocional y el compromiso y la lealtad de los empleados es más compleja de lo que se pensaba inicialmente. Aunque el salario emocional en su totalidad no mostró una correlación directa con el compromiso y la lealtad, ciertos aspectos específicos sí parecen influir en la satisfacción laboral. Estos hallazgos subrayan la necesidad de un enfoque más sofisticado y contextualizado en la implementación de estrategias de salario emocional, teniendo en cuenta las características únicas de la fuerza laboral y el entorno organizacional.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos y conclusiones de este estudio sobre la influencia del salario emocional en el compromiso y la lealtad de los trabajadores en una empresa privada de Quito, se presentan las siguientes recomendaciones:

Se sugiere que la empresa desarrolle un enfoque más personalizado del salario emocional, teniendo en cuenta las características demográficas y las necesidades específicas de su fuerza laboral predominantemente joven. Esto podría incluir el diseño de programas de desarrollo profesional adaptados a las aspiraciones de carrera de los empleados jóvenes, opciones de horarios flexibles para mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal, y oportunidades continuas de aprendizaje y crecimiento que ayuden a atraer y retener a los trabajadores en las etapas tempranas de su carrera.

Dado que ciertos aspectos del salario emocional mostraron correlaciones moderadas con la satisfacción laboral, se recomienda fortalecer estos componentes específicos. Entre las acciones propuestas se incluyen la implementación de programas de capacitación en liderazgo empático para mejorar las relaciones entre jefes y subordinados, el establecimiento de procesos transparentes y equitativos para la toma de decisiones y la asignación de recursos para mejorar la percepción de justicia organizacional, y la promoción de la autonomía y la toma de decisiones independientes dentro de los límites adecuados. Además, es crucial desarrollar una cultura organizacional que priorice el trato respetuoso y profesional en todos los niveles.

En vista de los bajos niveles de compromiso y lealtad observados, se recomienda implementar un programa integral de compromiso del empleado. Este programa debería incluir mentorías, un reconocimiento regular del desempeño y oportunidades de participación en proyectos significativos. Asimismo, se sugiere desarrollar una estrategia de comunicación interna que refuerce los valores de la empresa y fomente un sentido de pertenencia, así como crear oportunidades para que los empleados contribuyan a la toma de decisiones organizacionales, lo que aumentaría su sentido de propiedad y compromiso.

Para asegurar la efectividad continua de las estrategias de salario emocional, es recomendable establecer un sistema de evaluación continua. Este sistema debería incluir encuestas

periódicas de satisfacción laboral y compromiso, la formación de grupos focales regulares para obtener retroalimentación cualitativa sobre las iniciativas de salario emocional, y el uso de análisis de datos para identificar tendencias y ajustar las estrategias en consecuencia.

Se recomienda capacitar a los líderes y gerentes en la importancia y aplicación efectiva del salario emocional. Esto implica proporcionar formación sobre cómo reconocer y abordar las necesidades emocionales de los empleados, así como desarrollar habilidades de coaching y mentoring para apoyar el crecimiento profesional de los equipos.

Considerando el contexto ecuatoriano, es aconsejable adaptar las estrategias de salario emocional a la cultura local. Esto puede incluir investigar y incorporar valores culturales específicos del Ecuador en las políticas de recursos humanos y considerar factores como la importancia de las relaciones familiares y comunitarias al diseñar beneficios no monetarios.

Para superar las limitaciones del estudio actual, se sugiere realizar una investigación longitudinal que evalúe cómo cambian las percepciones del salario emocional y los niveles de compromiso y lealtad a lo largo del tiempo. Además, sería útil ampliar la muestra para incluir una gama más diversa de empleados y, posiblemente, comparar con otras empresas del sector.

Crear un índice personalizado de salario emocional para la empresa puede ser una estrategia efectiva. Este índice debe reflejar los componentes más relevantes para la fuerza laboral específica de la empresa, utilizando los hallazgos de este estudio como punto de partida para identificar los factores más influyentes y ajustarlo regularmente basándose en nuevos datos y retroalimentación de los empleados.

Para abordar los desafíos únicos presentados por una fuerza laboral joven y dinámica, se recomienda fomentar la innovación en las prácticas de recursos humanos. Esto podría incluir la exploración de tecnologías emergentes para mejorar la experiencia del empleado y considerar prácticas no convencionales como "días de innovación" en los cuales los empleados puedan trabajar en proyectos personales relacionados con la empresa.

Finalmente, se sugiere establecer colaboraciones con instituciones académicas para continuar investigando y refinando las estrategias de salario emocional. Participar en estudios de caso y proyectos de investigación, así como ofrecer oportunidades de pasantías o proyectos para estudiantes de psicología organizacional y recursos humanos, puede proporcionar información valiosa y contribuir al avance del conocimiento en este campo.

XVII.Referencias

- Bustamante, R. Y. S., Gonzabay, P. L. M., & Peñafiel, N. A. V. (2022). Clima Organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Cardona Ramos, A. B. (2023). La Cultura Organizacional y su impacto en el desempeño laboral como factor de pertenencia y sentido de lealtad dentro de las organizaciones. Universidad Galileo. <https://biblioteca.galileo.edu/xmlui/handle/123456789/1571>
- Fernández Losa, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión*, 2(1), 65-90.
- Fuerez Moran, D. S. (2024). La gestión del talento humano basado en competencias y su relación con el clima laboral de la empresa Inno Fiber (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica del Norte. <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15961>
- Guzmán, D. M. C., Tenorio, N. B., & Pazmiño, K. V. B. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(7), 118-131. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890670>
- Hurtado, N., & Taquez, Y. (2021). Salario emocional: estrategia para la retención del talento humano en las organizaciones. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2059>
- Moreno, L. (2013). Equilibrio entre trabajo y vida personal en empresas contratistas que prestan servicio al sector petrolero en el municipio Maracaibo. *CICAG*, 10(2), 58-72.
- Pérez Pérez, L. M. (2020). Los salarios emocionales.
- Rodríguez Ortega de Peña, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000100141&script=sci_arttext&tlng=pt
- Rubio, S. M., Beltrán, C. A., Baltazar, R. G., & Sánchez, R. V. G. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), 15-24. <https://www.retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>
- Saldívar, A. K. E., & Moctezuma, J. A. T. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768>

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.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692023000100163

Suárez Acevedo, D. M. (2016). Salario emocional y el mejoramiento de la productividad.

Ventura Garay, N. S. (2019). Programa de salario emocional para el compromiso laboral de una institución educativa privada de Chiclayo.