

Percepción de salario emocional y su relación a satisfacción en el personal de instituciones de salud

Claudia Rodríguez Leana, Beatriz Lizbeth Rodríguez Bahena, Abigail Fernández Sánchez

Resumen

Según las proyecciones de la OMS-2023, se estima que para 2030 habrá un déficit de 18 millones de trabajadores sanitarios, la mayoría de ellos en países de ingresos bajos y medianos bajos. No obstante, los países de todos los niveles de desarrollo socioeconómico afrontan, en distinto, problemas relativos a la formación, el empleo, el despliegue, la retención y el desempeño de su personal sanitario. En la actualidad, la globalización y la revolución tecnológica, el sector empresarial se encuentra inmerso en lo que se conoce como entorno volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad, donde las empresas se ven obligadas a permanecer en continuo cambio y evolución para adaptarse a la complejidad del entorno. Identificar la percepción del salario emocional del personal relacionado a satisfacción en instituciones de salud pública. Como resultados se encontraron que la mujer otorga mayor significado al salario emocional, así mismo confirmaron con nivel de significancia los factores relacionados a las componentes del salario emocional.

Palabras clave:

salario emocional; satisfacción; personal de salud.

Rodríguez Leana, C., Rodríguez Bahena, B. L., y Fernández Sánchez, A. (2024). Percepción de salario emocional y su relación a satisfacción en el personal de instituciones de salud. En N. Roque Nieto, A. R. Pérez Mayo, B. L. Rodríguez Bahena y C. Rodríguez Leana (Eds). *Estudios de salud desde la perspectiva transdisciplinar*. (pp. 60-72). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.156.c188>



Introducción

El capital humano comprende el valor de las habilidades, capacidades, experiencias y conocimientos de las personas que integran una organización para mejorar el clima organizacional y con ello los indicadores de productividad, confirmado lo que dice Münch Galindo (2007), acerca de la administración del proceso humano.

...es el proceso cuya finalidad es lograr un mejor desempeño, aprovechamiento, acrecentamiento y mejora de las capacidades, habilidades, experiencias, conocimientos y competencias del personal con la finalidad de establecer un clima organizacional óptimo que mejore la productividad y calidad, y consecuentemente el desarrollo de la organización. (Münch Galindo, 2007)

Al analizar las condiciones laborales a las que se expone el personal de enfermería desde la remuneración, estabilidad laboral, inteligencia emocional y horas laboradas se piensa la presente revisión para visibilizar la precariedad de la realidad laboral del país y lo que genera en los trabajadores, y evidenciando el panorama laboral del personal de enfermería, se ve existen contextos que presentan irregularidades en los sistemas de remuneración, las vinculaciones con el trabajo y en el desarrollo de la vida personal y profesional que llevan a pensar en la realización de la presente revisión, ya que estos factores pueden generar incertidumbre en los trabajadores sobre la misma labor (Leguizamón & Gómez, 2002).

El salario emocional refiere a las retribuciones no económicas que se brindan por la realización de aportes, rendimiento y productividad en el sistema de trabajo en el cual están inmersos menciona que para hablar de salario emocional es esencial entenderlo desde el punto de vista de cada trabajador para lograr volver al trabajo un elemento significativo, otra forma, sería una remuneración no monetaria sin llegar a ser emocional (Gómez, 2011).

Es primordial dirigir las acciones en pro del salario emocional en ámbitos como el crecimiento laboral, la tranquilidad con la vida y el cumplimiento de metas con lo presentado, se considera la posible relación que puede existir entre el salario emocional y la satisfacción emocional dado que, como se ha mostrado, ambos elementos pueden llegar a influir en otras múltiples variables del universo organizacional que podrían influenciar de manera positiva o negativa el desarrollo de la vida laboral.

De la misma forma, se ha visto que tiene relación de manera directa con la percepción de la conciliación de vida familiar y profesional, siendo elementos vitales en el personal ya que puede tener incidencia en el desempeño en el trabajo, en la forma en que se percibe el trabajo por la relación directa que éste tendría para realizarlo o en la influencia que genera

en la reducción de posibles enfermedades laborales, permitiendo, además, aumentar la productividad (Leguizamón & Gómez, 2002).

Hablar de satisfacción laboral viene de entender al trabajo como una actividad demandante (tanto física como emocionalmente), que puede generar malestar y que se realiza debido a las necesidades de un ingreso económico para subsistir en un mundo que no está orientado al bienestar de las personas; así, es necesario entender que la satisfacción laboral depende de las condiciones laborales de dicho personal, ya que si se tiene agotamiento emocional, es probable que aumente la presencia de enfermedades laborales por estrés en los trabajadores, que primero sería con el trabajo, pero que se generalizaría a la vida fuera del trabajo (Yew et al., 2018).

La satisfacción laboral se ha descrito como “[...] un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” siendo este un componente psicológico individual que se ve afectado por las situaciones de la vida, relacionándolo con múltiples elementos organizacionales como los riesgos psicosociales la autoeficacia, el compromiso organizacional el *engagement*, la salud física y mental de los trabajadores, llegando a influir en las experiencias emocionales y afectivas fuera del trabajo entre otras (Franco González, 2009).

En busca de caracterizar las dimensiones que definen la satisfacción laboral en enfermeros, dieron cuenta de que si bien la satisfacción con el puesto es fundamental, el reconocimiento del trabajo también es un factor vital al pensar en el establecimiento de la satisfacción, lo cual genera interés en entender los procesos de compensación laboral, especialmente referida a la remuneración económica y otros factores como la vinculación contractual, por lo cual podemos afirmar que la satisfacción en el trabajo es un tema muy subjetivo difícil de comparar entre grupos pero el colaborador si tiene que sentirse agradable en el ambiente y el clima en que se desarrolla entonces sí podemos coincidir con:

...el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. En un ambiente agradable, que sus directivos reconozcan su trabajo y que lo incentiven a seguir mejorando mediante ascensos u otro tipo de motivaciones. ... se sostiene que, los directivos deben propiciar una relación sana entre la administración y sus trabajadores, satisfaciendo ambas partes, siendo un factor de ganar-ganar. (Pilligua Lucas & Arteaga Ureta, 2019)

En la satisfacción es influida por factores como el compañerismo, la conciliación familia trabajo, las condiciones ambientales de trabajo, distinguiéndose el salario económico, ya que se refiere al cumplimiento de incentivos legales en las labores contractuales, en el personal de enfermería puede presentar variaciones significativas de un tipo de condiciones tales como hospitales diversos, por los diferentes tipos de prestaciones y políticas laborales,

el estatus o categoría de antemano mencionando que a mayor puesto mejor sueldo pero mayores las obligaciones (Borja & Briceño, 2009).

Por otro lado, se ha descrito al salario emocional como fundamental en las relaciones laborales ya que se vincula directamente con la motivación, en términos de su influencia en la salud y en la relación que tiene con la productividad e innovación de los trabajadores, sumado a que ayuda a reducir el estrés dado por la relación entre carga laboral, la realización de las tareas y los recursos que se tienen, los beneficios se reflejan en el incremento del rendimiento, motivación y satisfacción laboral de los trabajadores. Por tal motivo, la presente investigación tiene como objetivo presentar los resultados de la revisión literaria a nivel internacional sobre los beneficios de su implementación (Aguilar, 2020; Pérez Claros, 2017).

Entre los componentes del salario emocional: la flexibilidad en el horario, actividades retadoras de las cuales se obtiene satisfacción y/o reconocimiento, autonomía y reconocimiento de estatus, las relaciones interpersonales, estilo de dirección vs relación con el jefe inmediato, sentido de pertenencia en el trabajo en enfermería, retribución satisfacción en el salario (remuneración económica), disponibilidad de recursos para trabajar, trabajo en equipo así como la satisfacción con las relaciones entre compañeras y compañeros, la seguridad laboral así como los beneficios que otorga la institución de trabajo (Builes Roldán et al., 2017).

El analizar las diferentes variables organizacionales que componen este trabajo lleva a entender que estas pasan por percepciones de las personas algunas son características individuales y otras en común y se relacionan de manera directa son la satisfacción y la felicidad laboral, el bienestar y la autopercepción, brindando explicaciones que recogen los logros y objetivos, las comparaciones del ahora y lo que se era en el pasado, lo que se tiene y su significado, relacionado con la capacidad de adaptación de los sujetos al medio o entorno (Salvador-Moreno et al., 2021).

El salario emocional es poco investigado en los profesionales de las instituciones públicas de salud, así como la satisfacción subjetiva no es la remuneración económica, sino reconocimiento por parte de sus superiores inmediatos tal como la adecuada interacción y comunicación interpersonal, entre otros (Luna-Arocas, 2021).

Lo antes mencionado una realidad laboral con el fin de brindar una atención al trabajador y mejorar esa percepción del salario emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería e identificar cómo se percibe ese salario emocional laboral además de reconocer los factores que conforman el salario emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería y nos conduce al siguiente objetivo. Identificar la percepción del salario emocional del personal relacionado a satisfacción en instituciones de salud pública.

Metodología

Estudio transversal, en instituciones de segundo nivel de atención, Cuernavaca Morelos, la población estuvo conformada por 91 profesionales de enfermería, de mediante un muestreo intencional no probabilístico. Se incluyó a todo el personal de enfermería, que se encontró en el momento de la recolección de los datos, de cualquier categoría y con antigüedad mínima de un año. Instrumento: Anaya (2020). El salario emocional y la satisfacción laboral 2021 (Silva Henao et al., 2014), 23 ítems del salario emocional, consta de 5 dimensiones: Flexibilidad en el horario, actividades retadoras, autonomía y reconocimiento y estatus, cooperación con colegas y líder, seguridad y beneficios y preguntas sociodemográficas. El 2do. Instrumento escala de clima organizacional explorando las dimensiones de: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos y valores colectivos. Cada dimensión se evaluó con una escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca. El análisis estadístico se utilizó el software estadístico IBM SPSS-V-22. Pruebas de tendencia central y correlaciones $p < .05$. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman con un valor de p bilateral de menos de 0.05 para ser considerado estadísticamente significativo. En todos los casos se determinó un nivel de confianza del 95%.

El estudio se implementó conforme a la Declaración de Helsinki, el Código Ético Internacional de Enfermería y la Ley Mexicana para la investigación en seres humanos. La participación fue voluntaria, y el instrumento constaba de consentimiento informado en una cápsula de confidencialidad.

Resultados

Los participantes principalmente mujeres (88.2%) y hombres (17.8%), categoría, enfermera (o) jefe del servicio, enfermeras (os) especialistas, enfermeras (os) generales y auxiliares de enfermería. Con antigüedad de 1.6 años hasta 24 años.

Tabla 1. Componentes del salario emocional.

Importancia en el salario por Sexo	Hombres	Mujeres	Nivel de Significancia
	19%	81%	.688**
Estabilidad en el trabajo	76%	34%	$p = 0.001$
	Indiferente, insatisfecho	Moderado a satisfecho	

Importancia en el salario por Sexo	Hombres	Mujeres	Nivel de Significancia
Flexibilidad en el horario	16%	84%	.528**
Actividades retadoras	8%	92%	p = 0.000
Autonomía y reconocimiento y estatus	67%	33%	.432 **
Seguridad y beneficios	22%	78%	p = 0.012
	algunas veces a nunca	casi siempre a siempre.	
Relaciones interpersonales	9%	91%	.266 **
Estilo de dirección vs relación con el jefe superior inmediato	32%	68%	p = 0.010
Sentido de pertenencia en el trabajo en enfermería	6%	94%	
Retribución Satisfacción con el salario (remuneración económica)	59%	41%	.368**
Disponibilidad de recursos	29%	71%	p = 0.021
Trabajo en equipo / satisfacción con las relaciones entre compañeras	38%	42%	

Fuente: elaboración de los investigadores.

Los hallazgos de este trabajo muestran los componentes del salario emocional haciendo un comparativo entre hombres y mujeres. Las mujeres buscan una estabilidad en el trabajo en mayor porcentaje $p = 0.001$, así mismo se encuentran más satisfechas por la flexibilidad del horario, las actividades retadoras $p = 0.000$ y la seguridad y beneficios $p = 0.012$. Sin embargo, los hombres están más insatisfechos en relación con la autonomía, reconocimiento y estatus, en esta misma categoría las mujeres mencionan estar moderadamente satisfecha solo una tercera parte.

En continuidad las mujeres mencionan en su mayoría tener de casi siempre buenas relaciones interpersonales 2/3 partes les favorece el estilo de dirección y en relación con el jefe superior inmediato $p = 0.010$. Casi el 100% ellas le dan un sentido de pertenencia en el trabajo de enfermería e identidad con la profesión $p = 0.010$ [ver tabla 1]

Discusión

Rubio et al. (2020). Menciona aspectos relacionados a cubrir diferentes necesidades tanto hombres y mujeres para llegar a ser felices en su trabajo. En sus resultados mencionan que los hombres (15%) otorgan mayor importancia al salario que las mujeres (11%). En cambio, la estabilidad es más relevante para el sexo femenino (9%) que para el sexo masculino (6%). Lo mismo ocurre con la flexibilidad laboral, que sigue siendo menos demandada por hombres (1%) que por mujeres (7%).

De acuerdo con Yew, et al. (2018). Distinguen la satisfacción laboral se alcanza en un 40%, mientras que en el 20% de los casos, el personal apunta a un buen ambiente laboral y al compañerismo como elementos fundamentales para alcanzar la tan ansiada felicidad en el trabajo. En menor medida, les resultan primordiales el salario, el reconocimiento de los jefes y compañeros, la flexibilidad laboral, la coherencia de la dirección de la empresa y la disposición de recursos necesarios para poder desempeñar de forma adecuada el trabajo.

Se ha visto que la compensación que se recibe ante la realización de una labor tiene influencia con el nivel de satisfacción que se percibe, Borja & Briceño (2009), sustentan la vinculación del factor compensaciones, de manera general sin distinguir si se habla desde términos monetarios o psicosociales, ligado a la satisfacción que perciben los trabajadores; asimismo, con relación a la satisfacción laboral se ve que tiene alta relación con elementos organizacionales que benefician a la organización y los trabajadores, como en la reducción del estrés, por ejemplo

Espinoza y Toscano (2020), mencionan que las y los trabajadores buscan: oportunidades de desarrollo profesional, sueldo, prestaciones, balance entre el trabajo y la vida personal, otro ambiente laboral, desempeño, cultura y valores organizacionales, preparación de quién sería mi jefe, reputación de la institución, programas de responsabilidad social, nivel de estrés del rol de trabajo, entorno (rotación del personal de enfermería).

Mendes y López (2009), el transitar del enfermero por diversos campos de la profesión se constituye en posibilidades importantes para el reconocimiento de los diferentes modos del saber y del hacer en enfermería y de desarrollar actitudes constructivas en el trabajo cotidiano. Concienciar de la complejidad del escenario e interpretar de forma singular la realidad de la práctica social en que el enfermero se halla inserto, permitirá competir para lograr un espacio de competencia y de habilidades específicas, teniendo en vista la continua orientación y configuración de la esencia del rol profesional. Adoptar la reflexión sobre su contexto social conduce al enfermero a la posibilidad de tornarse crítico en relación con la organización de sus roles sociales, de ofrecer evidencias del entendimiento de posturas, de formatos de los roles ya legitimados (o no) y de interpretaciones de aquello que es o está siendo instituido día a día.

Franco (2020), desde la revisión realizada se encontró que son pocos los artículos que relacionan de manera conjunta las variables que componen el presente estudio, sin embargo, se identifica la relación de las presentes variables en términos tales que dicha relación se puede presentar al tiempo que otras variables organizacionales se vean intervenidas o en donde las acciones reflejen la búsqueda de una mejora por el panorama general del mundo laboral en la población estudiada, es decir, se ha visto que la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral se puede presentar al margen que las organizaciones buscan intervenir otras variables que componen el universo organizacional.

Suárez & Alarcón (2021), encontraron que el salario emocional contribuye a la adquisición de nuevos profesionales con talento y gran capacidad es para comprometerse con la organización. El trabajador logra un ambiente sano, flexible y participa activamente en la construcción de ideas, además de suplir sus necesidades, permite obtener un bienestar físico y mental, no solo en el contexto laboral sino familiar. Con efecto un trabajador más productivo, capacitado, reconocido e innovador, los incentivos de complemento: la compensación económica y las retribuciones no económicas que reciben o disfrutan los colaboradores y que su único fin es el de hacerlos sentir bien.

Salario Emocional, estructura y significa que las personas le den, donde el “placer” o el “gusto”, aquello que es “agradable” a cada trabajador se torna esencial, y en visiones de respuestas no monetarias adaptativas y flexibles a realidades sociales que se viven día a día con los cambios en las cosmovisiones de mundo y de la forma en que se ha entendido el trabajo mismo⁵. En relación del desempeño laboral, una valoración positiva o relevante para el personal de enfermería, donde se evidencia que una vez el salario emocional se ve alterado o afectado las diversas relaciones interpersonales, junto al *engagement*, el papel del liderazgo predice de manera significativa la satisfacción en los trabajadores (Anaya Berrocal y Astuhuamán Flores, 2020).

Los factores negativos y/o riesgos psicosociales que enfrenta el personal de enfermería: altos niveles de estrés de rol y la ambigüedad de rol, exigencias emocionales y el ritmo de trabajo, exceso de trabajo la confrontación constante del cuidado, el dolor, el sufrimiento, la muerte que pueden repercutir en su salud física como mental, por lo cual el trabajador puede afectar desde la inconformidad de los horarios la carga laboral las relaciones sociales e interpersonales (Mendes & López Monteiro, 2009).

Del mismo modo, se ha encontrado que el liderazgo por parte de los jefes del personal de enfermería (que viene dado, entre otros aspectos, por la validación y el reconocimiento de la labor de los trabajadores), junto con la labor emocional, cumple un rol mediador en la forma en que la población percibe la satisfacción laboral, ayudando también a la reducción de la intención de rotación y Burnout, lo que permite pensar que la satisfacción laboral.

Se ha encontrado, por otro lado, que tanto el salario emocional y la satisfacción laboral apuntan, sea de manera directa o incidental, a la presencia de bienestar psicológico en los trabajadores, ya que este podría considerarse como el elemento que engloba o recoge el resultado de tener una buena conciliación vida familiar con vida laboral, al igual que tener un buen salario emocional y una buena satisfacción laboral (Suárez et al., 2021).

Como se ha evidenciado, entender el salario emocional y la satisfacción implica entender que estas devienen de procesos valorativos o perceptivos que los trabajadores

construyen basados en su relación con el trabajo y con los demás actores involucrados en el mismo (demás compañeros, jefes, otros profesionales, riesgos laborales, entre otros), en conjunto al equilibrio entre la vida profesional/laboral y la vida personal/familiar de los mismos que se permita y al alcance de la autorrealización o plenitud de los trabajadores, donde al tener buenas percepciones de las variables de estudio, se podría pensar en una relación cuasi simbiótica entre los actores involucrados en la presente problemática, logrando prevenir la presencia de enfermedades laborales y aumentando los beneficios en términos de productividad y competitividad de las organizaciones.

Por otro lado, la teoría de la comparación social vendría a poner a la satisfacción como el elemento que media entre las sensaciones de felicidad o infelicidad al verse a través de una comparación con otra persona, donde la comparación en sí misma no produce la satisfacción, sino que da la libertad de que las personas elijan de manera deliberada, con respecto a qué o a quiénes se van a comparar.

Asimismo, se tiene que el estrés laboral aporta demandas y limita el número de recursos, donde modelos de la Teoría de las demandas y recursos laborales; Salanova y Cols (2012), toman al estrés como relación de las demandas laborales y los recursos laborales, así mismo toma peso, al estrés más allá de tener altas demandas laborales con pocos recursos, y es que bajas demandas laborales con una cantidad idónea de recursos también deriva en estrés laboral, en donde entender que tener altos recursos y demandas proporcionales generaría satisfacción con el trabajo (Yew et al., 2018).

Conclusión

Las variables estudiadas entre sí en el personal de enfermería, y a su vez con otras variables organizacionales, esto, teniendo en cuenta que permitiría que dicho personal pudiera llevar a cabo una adecuada práctica o puesta en escena de la profesión, donde se pueda garantizar una correcta conciliación de la vida profesional o laboral junto con la vida personal o familiar en donde se busque evitar o reducir la presencia de enfermedades de índole laboral (tanto físicas como psicológicas), donde de la misma forma se generen espacios de mejora en la calidad de la atención, el rendimiento laboral por parte de los trabajadores o el equilibrio en la relación entre vida personal y profesional donde se busque mejorar las condiciones de la labor misma y las representaciones que realizan los trabajadores de esta.

Se puede evidenciar, asimismo, que las variables que se estudiaron tienen una relación significativa con la salud mental debido a la alta incidencia de las mismas en otras tantas variables que permiten definir o comprender el estado de salud mental que presenta una

persona ante determinada situación, evento o momento de su desarrollo, en donde se ve la alta importancia que tienen tanto el salario emocional como la satisfacción laboral en la salud mental se podría pensar que al ayudar a mejorar las valoraciones o percepciones positivas que realizan los sujetos de estas, de manera indirecta o en el trasfondo se estaría fortaleciendo o incrementando el bienestar psicológico y la salud mental de los trabajadores.

Por otra parte, visibilizar la relación entre las variables de salario emocional y satisfacción laboral es bajo, se ha visto que los que realizan dicha vinculación encuentran que esta ayuda a mejorar el desempeño laboral y el bienestar psicológico, que, por otro lado, la teoría de la comparación social vendría a poner a la satisfacción

Como se ha presentado, es notable que el número de artículos que fomentan la relación entre las variables de salario emocional y satisfacción laboral es bajo, se ha visto que los que realizan dicha vinculación encuentran que esta ayuda a mejorar el desempeño laboral y el bienestar psicológico, donde se ve que estos conceptos remiten de manera directa o indirecta a la generación de buenas percepciones de calidad de vida o con respecto al trabajo mismo.

Desde esta perspectiva se debe generar, establecer o mejorar las principales variables de este estudio acarreen a que tanto trabajadores o colaboradores como organizaciones se encuentren en armonía ante las relaciones laborales, lo cual, al tiempo, lleva a pensar en la continuidad de estudios que vinculen las presentes variables para entender más a fondo las vinculaciones o necesidades laborales que tienen los trabajadores.

Recomendaciones

Por último, se propone la realización de estudios que aborden la presente relación desde metodologías aplicadas, preferiblemente en nuestro contexto, para así poder generar un mayor panorama de lo que el salario emocional y la satisfacción laboral pueden significar en las relaciones laborales, entendiendo que estas se pueden diversificar incluso por el tipo de institución en la que se trabaje por ejemplo, un lugar de trabajo de orden público o privado tendrá diferencias en la forma cómo se van a abordar o presentar las variables que componen al presente estudio.

Referencias

- Aguilar, C. (2019, 31 de agosto). Las 4 C's del Salario Emocional. *Disruptivo*. <https://disruptivo.tv/columnas-y-notas/las-4-cs-del-salario-emocional/>
- Anaya Berrocal, F. F., y Astuhuamán Flores, J. S. (2020). *El salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores millennials de las empresas del sector bancario en Lima Metropolitana en el 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/10757/654493>
- Borja, M., & Briceño, A. (2009). *Diseño de un instrumento para medir cuanto es el valor percibido por los empleados de su compensación salarial, de la empresa apostar S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/11059/1902>
- Builes Roldán, I., Manrique Tisnés, H., Henao Galeano, C. M. (2017). Individuación y adaptación: entre determinaciones y contingencias. Nómadas. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 51(2). <http://dx.doi.org/10.5209/NOMA.55009>
- Espinoza Saldívar, A. K., & Toscano Moctezuma, J. A. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Rev. Nova Rua*, 12(20). <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Franco González, J. (2009). Reseña de El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. *Anales de Psicología*, 25(2), 397-398. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16712958022>
- Gómez, C. (2011). El salario emocional. *Colegio de Estudios Superiores de Administración*. <http://hdl.handle.net/10726/291>
- Leguizamón, L., & Gómez, V. (2002). Condiciones laborales y de salud en enfermeras de Santafé de Bogotá. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2(1), 173-182.
- Luna-Arocas, R. (2021). Gestión y liderazgo del talento: las claves del éxito empresarial. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 8(1).
- Mendes, M. A., y López Monteiro Da Cruz, D. A. (2009). La Teoría de los Roles en el Contexto de la Enfermería. *Index Enferm*, 18(4), 258-262.
- Münch Galindo, L. (2007). *Administración. Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor* (1era. ed.). Pearson Educación.
- Pérez Claros, L. L. (2017). *Condiciones de salud y trabajo de los profesionales de Enfermería en América del Sur* [Tesis, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional. <http://bdigital.unal.edu.co/61435/>
- Pilligua Lucas, C. F. (2019). Arteaga Ureta F M. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XVI(28), <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- 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://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>
- Salvador-Moreno, J. E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., y Noroña-Salcedo, D. R. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52. <https://doi.org/10.17163/ret.n2>

- Silva Henao, D. C., Gutiérrez Strauss, A. M., Pando Moreno, M., & Tiesca Molina R. (2014). Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá, Colombia). *Salud Uninorte*, 30(1), 52-62. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850007>
- Suárez, R., Alarcón, C. R., & Figueroa, A. (2021). Motivación y salario emocional, factores relevantes en las empresas felices. *Tendencias en la Investigación Universitaria*, XVI, 184-199. <https://alinin.org/wp-content/uploads/2022/06/Libro-Tendencias-184-199.pdf>
- Yew, S., Yong, C., Tey, N., Cheong, K., & Ng, S. (2018). Work satisfaction among nurses in a private hospital. *International Journal of Healthcare Management*, 1-8.

§

Perception of emotional salary and its relationship to satisfaction among health care personnel

Percepção da remuneração emocional e sua relação com a satisfação entre os profissionais de saúde

Claudia Rodríguez Leana

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | México
<https://orcid.org/0009-0001-7929-0500>
claudia.rodriguezl@uaem.mx

Beatriz Lizbeth Rodríguez Bahena

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | México
<https://orcid.org/0009-0002-6343-3068>
beatriz.rodriguez@uaem.mx

Abigail Fernández Sánchez

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | México
<https://orcid.org/0000-0000-6535-2214>
abigail.fernandez@uaem.mx

Abstract

According to WHO-2023 projections, it is estimated that by 2030 there will be a shortfall of 18 million health workers, most of them in low- and lower-middle-income countries. However, countries at all levels of socioeconomic development face distinct challenges in the training, employment, deployment, retention and performance of their health workforce. Today, with globalization and the technological revolution, the business sector is immersed in what is known as a volatile, uncertain, complex and ambiguous environment, where companies are forced to remain in continuous change and evolution in order to adapt to the complexity of the environment. To identify the perception of the emotional salary of personnel related to satisfaction in public health institutions. As results, it was found that women give more meaning to the emotional salary, and also confirmed the significance level of the factors related to the components of the emotional salary.

Keywords: emotional wage; satisfaction; health personnel.

Resumo

De acordo com as projeções da OMS-2023, estima-se que até 2030 haverá um déficit de 18 milhões de profissionais de saúde, a maioria deles em países de baixa e média-baixa renda. No entanto, países em todos os níveis de desenvolvimento socioeconômico enfrentam desafios distintos no treinamento, emprego, implantação, retenção e desempenho de sua força de trabalho de saúde. Hoje, com a globalização e a revolução tecnológica, o setor empresarial está imerso no que é conhecido como um ambiente volátil, incerto, complexo e ambíguo, no qual as empresas são forçadas a permanecer em contínua mudança e evolução para se adaptarem à complexidade do ambiente. Identificar a percepção do salário emocional do pessoal relacionado à satisfação em instituições públicas de saúde. Como resultados, constatamos que as mulheres dão mais significado ao salário emocional, bem como confirmamos com nível de significância os fatores relacionados aos componentes do salário emocional.

Palavras-chave: salário emocional; satisfação; equipe de saúde.