

Revisión bibliográfica sobre el salario emocional y compromiso laboral en las organizaciones de salud

Literature review on emotional pay and work engagement in healthcare organizations

Víctor Saúl López Guzmán^{1*} , José Manuel Delgado Bardales¹ 

¹Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Tarapoto-Perú

RESUMEN

El objetivo general es sintetizar la realidad de la literatura científica sobre el modelo de salario emocional para mejorar el compromiso laboral en las organizaciones de salud. Se realizó una revisión sistemática, utilizando el método PRISMA en Scopus, Scielo, PubMed y Web of Science en el 2024. Se han obtenido 2266 artículos distribuyendo en Scielo (1202), Scopus (444), Web of Science (335) y PubMed (285). Finalmente, se dispuso de 15 artículos para su revisión cuyos criterios de inclusión fueron: palabras clave (emotional salary, work commitment, health centers, salario emocional, compromiso laboral y centro de salud) mediante el conector and; periodo de la información entre 2019 al 2023, accesibilidad a los datos completos, así como las características metodológicas y temáticas identificadas después de la revisión de los resúmenes y contenidos de los artículos. En los resultados, se reconoce que el salario emocional está presente en la mayor parte de las organizaciones, de acuerdo a 60% de los artículos; mientras que el compromiso laboral es aceptable en la mayoría de las organizaciones, de acuerdo al 50% de los artículos. Se concluye que el salario emocional está estrechamente relacionado con el compromiso laboral en las organizaciones de salud.

Palabras clave: Empleado; organización; política; predicción; productividad; salud

ABSTRACT

The general objective is to synthesize the reality of the scientific literature on the emotional salary model to improve work commitment in health organizations. A systematic review was carried out, using the PRISMA method in Scopus, Scielo, PubMed and Web of Science in 2024. 2266 articles have been obtained distributing in Scielo (1202), Scopus (444), Web of Science (335) and PubMed (285). Finally, 15 articles were available for review whose inclusion criteria were: key words (emotional salary, work commitment, health centers, emotional salary, work commitment and health center) using the connector and; information period between 2019 to 2023, accessibility to complete data, as well as the methodological and thematic characteristics identified after reviewing the summaries and contents of the articles. In the results, it is recognized that emotional salary is present in most organizations, according to 60% of the articles; while work commitment is acceptable in most organizations, according to 50% of the articles. It is concluded that emotional salary is closely related to work commitment in health organizations.

Keywords: Employees; organizations; politics; forecasting, productivity; health

Cómo citar/How to cite:

López Guzmán, V. S. y Delgado Bardales, J. M. (2024). Revisión bibliográfica sobre el salario emocional y compromiso laboral en las organizaciones de salud. *Revista científica en ciencias sociales*, 6, e601118.

[10.53732/rccsociales/e601118](https://doi.org/10.53732/rccsociales/e601118)

Editor Responsable:

Chap Kau Kwan Chung 

Email:

wendy.kwan@upacifico.edu.py

Revisores:

Myrna Ruiz 

Email:

myrna.ruizdiaz@upacifico.edu.py

Hernán Suty 

Email: her_su@hotmail.com

Fecha de recepción: 30/06/2024.

Fecha de revisión: 16/07/2024.

Fecha de aceptación: 19/09/2024.

Autor correspondiente:

Víctor Saúl López Guzmán

E-mail:

vlopez@ucvvirtual.edu.pe

INTRODUCCIÓN

En los estados modernos, la salud es un tema crucial y un factor esencial para el desarrollo; estos estados implementan políticas destinadas a salvaguardar la salud y facilitar el acceso a sistemas que garanticen el derecho de la población a recibir atención oportuna en cuestiones de salud. En relación con esta realidad, el estado peruano aborda este derecho en el segundo objetivo denominado *Equidad y justicia social*, el cual figura entre las 35 políticas de estado del acuerdo nacional, registrado en el CEPLAN; el mismo que en su acápite aborda la cuestión del acceso generalizado a los sistemas de salud y seguridad social (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico [CEPLAN], 2022).

En este contexto, el compromiso del estado se manifiesta en la provisión gratuita, continua y oportuna al sistema de salud, asegurando siempre la calidad en los servicios, donde se destaca la meta de alcanzar a las áreas con los índices de pobreza más altos y aquellas consideradas vulnerables; así también, se resalta el desempeño de un papel activo de la población, en la evaluación de la calidad de los servicios prestados.

Además, para alcanzar estas metas, se cuenta con la participación activa del personal de las instituciones de salud, los cuales se deben gestionar de modo que refleje el compromiso y dedicación constante en la realización de las tareas asignadas. Esto implica la creación de condiciones propicias para el personal, lo cual va a generar un compromiso mutuo entre el personal y la institución (Lema et al., 2019). Con el transcurso del tiempo, se reconoció el relevante papel que desempeñan los individuos en las organizaciones, siendo un factor determinante para obtener resultados positivos en la consecución de los objetivos y alcanzar el éxito (Kubátová, 2019).

En los últimos años, se experimentó un crecimiento exponencial en los estudios que abordan la influencia de los sujetos en el funcionamiento de las organizaciones, donde se otorga un reconocimiento al personal, como elementos fundamentales para el éxito en las organizaciones. Es por eso que, para lograr niveles aceptables de compromiso en los colaboradores, los responsables de la gestión de recursos humanos desarrollaron diversas técnicas de gestión, como la implementación de salario emocional, el cual demostró ser eficaz, dado que este enfoque implica complementar la compensación monetaria con reconocimientos al desempeño laboral destacado, valoración del esfuerzo y cualquier expresión de reconocimiento que la organización brinde al colaborador. Estas prácticas generan satisfacción entre los empleados, quienes perciben reconocimiento de la organización como una valoración positiva de sus esfuerzos en las responsabilidades asignadas (Salvador et al., 2021).

En esa línea, Lumbreras et al. (2019), señalan que en el sector de la salud es necesario implementar técnicas novedosas en la gestión de recursos humanos que complementen los beneficios existentes, con el propósito de garantizar el compromiso de los trabajadores, lo cual se traduce en asegurar que los empleados desempeñen sus actividades con eficiencia y brinden sus servicios con calidad. En consecuencia, para alcanzar esta visión, se requiere contar con trabajadores que demuestren niveles aceptables de compromiso hacia su labor, y que, en el desarrollo de sus responsabilidades asignadas, dediquen esfuerzo y pasión a su trabajo.

El estudio de revisión es importante porque permite profundizar en la comprensión de cómo el Modelo de Salario Emocional puede influir en el compromiso laboral y, por ende, en la eficiencia y calidad de los servicios en el sector de la salud, se hace necesaria una revisión sistemática. Además, va a explorar estudios, prácticas y resultados relacionados con la implementación del Salario Emocional en organizaciones, identificando patrones, desafíos y oportunidades para mejorar la gestión de recursos humanos en este contexto específico.

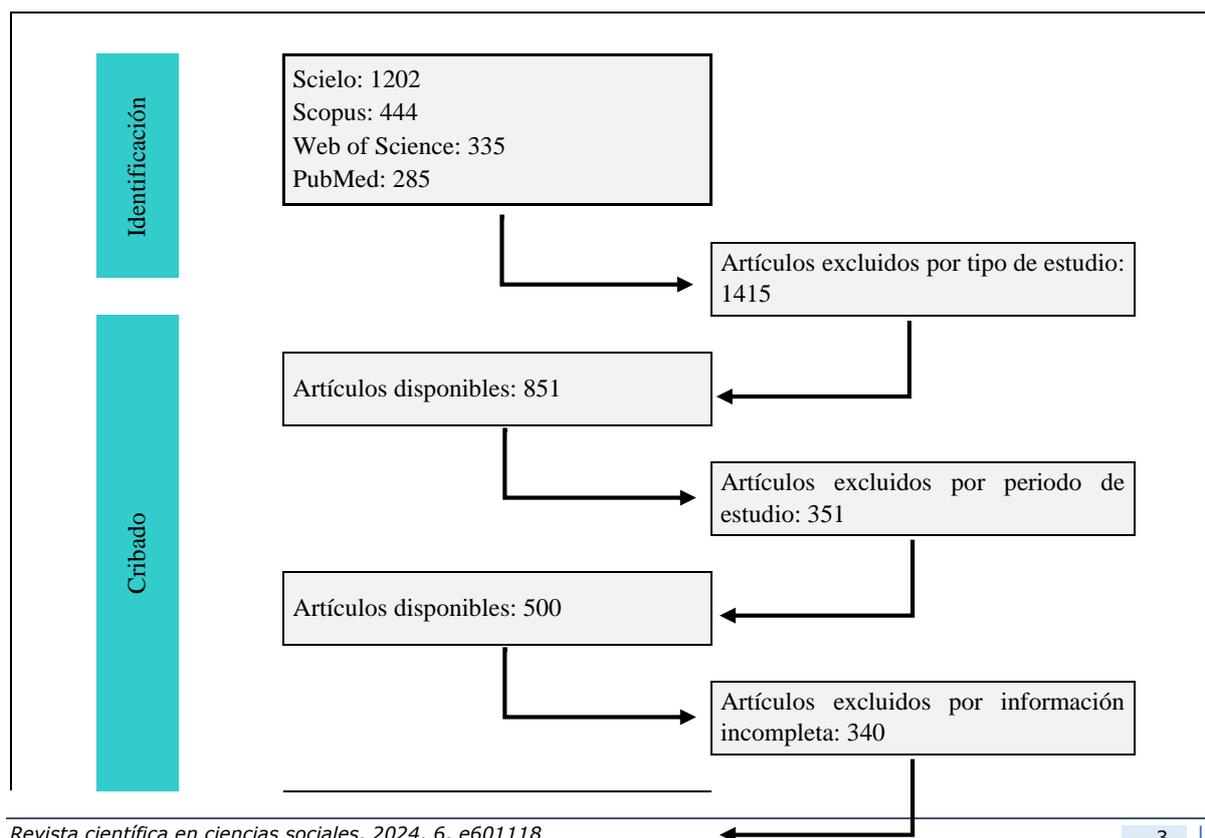
En conformidad con lo mencionado anteriormente, se plantea como problema general: ¿Cuál es la realidad de la literatura científica sobre el modelo de salario emocional para mejorar el compromiso laboral en las organizaciones salud? Para finalizar, es pertinente señalar los objetivos de la investigación; así el objetivo general de: Sintetizar la realidad de la literatura científica sobre el modelo de salario emocional para mejorar el compromiso laboral en las organizaciones de salud. Y como objetivos específicos: OE1: Analizar el salario emocional en las organizaciones de salud, OE2: analizar el compromiso laboral en las organizaciones de salud, OE3: obtener evidencia sobre la relación entre los componentes del salario emocional en el compromiso laboral en las organizaciones de salud.

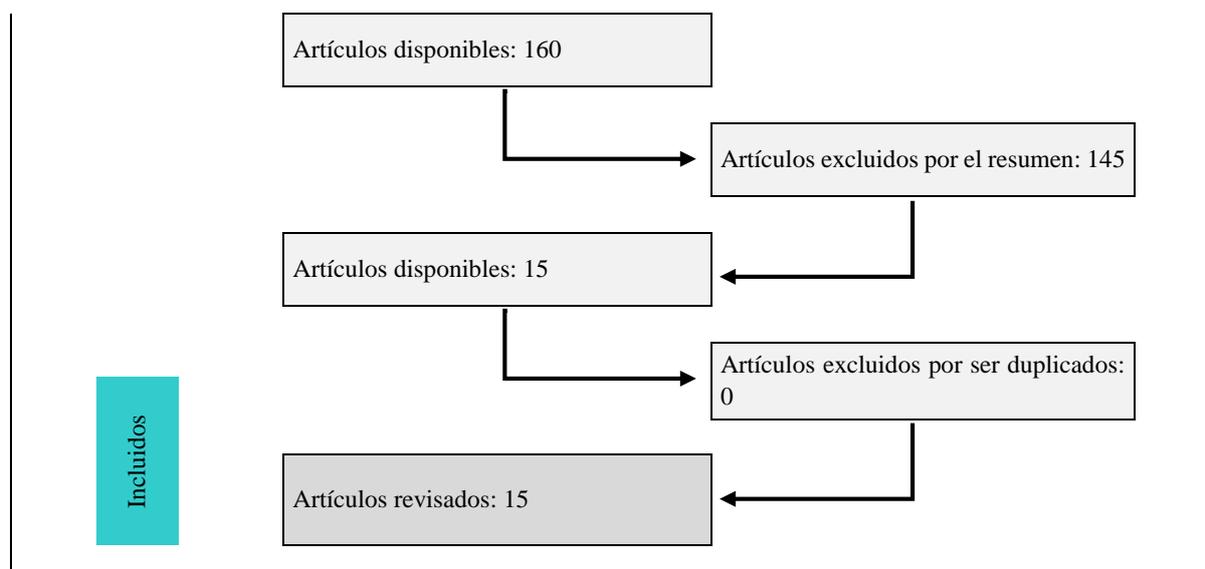
METODOLOGÍA

Se adaptó la revisión sistemática mediante el método PRISMA, con búsqueda de artículos en Scopus, Scielo, PubMed y Web of Science en el 2024. Los criterios de inclusión fueron: palabras clave (emotional salary, work commitment, health centers, salario emocional, compromiso laboral y centro de salud) mediante el conector *and*; periodo de la información entre 2019 al 2023, accesibilidad a los datos completos, así como las características metodológicas y temáticas identificadas después de la revisión de los resúmenes y contenidos de los artículos.

En la figura 1 se observa que, inicialmente, se han obtenido 2266 artículos en las bibliotecas electrónicas tras ingresar los términos clave, distribuyéndose del siguiente modo: Scielo (1202), Scopus (444), Web of Science (335) y PubMed (285). Seguidamente, se descartaron 1415 debido a su tipo de estudio, 351 por el periodo de investigación, 479 por presentar información incompleta 340, y 145 porque el resumen no coincidía con las características temáticas y metodológicas; no se excluyó ningún artículo por duplicidad de la información. Así también, se dispuso de 15 artículos para su revisión con el propósito de examinar y extraer el contenido teórico de cada uno de ellos; esto posibilita la consecución de los objetivos planteados y la formulación de conclusiones razonables.

Figura 1. Matriz de búsqueda de documentos elegibles mediante PRISMA





Fuente: Elaboración propia (2024)

RESULTADOS

Según los datos de la tabla 1, se observó que el 87% de los artículos elegidos para la revisión abordaron la realidad de un país latinoamericano; de manera similar, en cuanto al tipo de estudio, el 47% correspondió a investigaciones básicas. En relación con la muestra, el 27% optó por el acervo documentario como fuente de información para derivar resultados y conclusiones coherentes con los objetivos, además, el 27% se utilizó como instrumento la guía de análisis para la recopilación de datos, facilitando así el análisis de su contenido.

Tabla 1. Características de los artículos seleccionados ($n=15$)

Autor-año	País	Tipo de investigación	Muestra	Instrumento
Álzate et al. (2018)	Colombia	Descriptivo	60 colaboradores	Cuestionario
Conejero-Pérez et al. (2022)	España	Descriptivo	964 colaboradores	Cuestionario
Cordero et al. (2022)	Ecuador	Descriptivo	210 empleados	Cuestionario
De la cruz (2020)	Colombia	Básica	Acervo documentario	Guía de análisis
Espinoza & Toscano (2020)	México	Básica	Acervo documentario	Guía de análisis
Estrada & Mamani (2020)	Perú	Descriptivo	83 colaboradores	Cuestionario
Erazo & Riaño (2021)	Perú	Básica	Acervo documentario	Guía de análisis
Millán-Franco et al. (2021)	España	Descriptivo	187 individuos	Cuestionario
Grandez & Saravia (2022)	Perú	Básica	50 empleados	Cuestionario
Paredes-Pérez et al. (2021)	Perú	Básica	210 trabajadores	Cuestionario
Enríquez & López (2020)	Ecuador	Básica	122 empleados	Cuestionario
Rodríguez (2020)	Perú	Descriptivo	235 colaboradores	Cuestionario y guía de entrevistas
Rodríguez et al. (2021)	Colombia	Descriptivo	94 individuos	Cuestionario
Silva (2021)	Brasil	Básica	Acervo documentario	Guía de análisis
Tirado-Vides et al. (2020)	Colombia	Descriptivo	150 empleados	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia (2024)

Salario emocional en las organizaciones de salud

En la tabla 2, se refleja que 8 de 15 artículos constataron que las organizaciones implementan eficazmente estrategias de salario emocional, pues lo consideran relevante para el éxito global de la entidad al fortalecer e impulsar tanto la motivación como la productividad laboral (Tirado-Vides et al., 2020; Rodríguez et al. 2021; Paredes et al., 2020; Espinoza & Toscano 2020). De manera similar, la implementación de estas estrategias no solo promueve una mayor satisfacción en los entornos laborales, sino que también impulsa la realización de actividades

que ofrecen beneficios integrales para los colaboradores. Estas iniciativas, que van más allá de las tareas cotidianas, están diseñadas para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados (Erazo & Riaño, 2021; Estrada & Mamani, 2020; Cordero et al., 2022).

En esa línea, dichas estrategias contribuyen al bienestar de los colaboradores, dado que la realización de las actividades fortalece y crea ambientes saludables, donde se fomenta la inteligencia emocional, contribuyendo a la participación en grupo; asimismo, sirven de apoyo no solo en la formación profesional del colaborador, sino también en lo personal (Rodríguez et al., 2021; Tirado-Vides et al., 2020).

Compromiso laboral en las organizaciones de salud

Respecto a la tabla 2, se evidencia que 9 de 15 artículos confirmaron que demuestra un nivel aceptable de compromiso con la organización, resultado de las estrategias implementadas por la entidad, las cuales son consideradas efectivas. Estas estrategias abarcan diversas prácticas, como ofrecer capacitaciones periódicas, brindar flexibilidad en los horarios laborales, organizar talleres, entre otras. Estas medidas no solo son beneficiosas para la empresa, sino que también fomentan un entorno laboral positivo. En consecuencia, contribuyen significativamente al desarrollo de habilidades y competencias, lo que a su vez facilita el logro exitoso de las metas organizacionales. Así también, se destaca que estas prácticas no solo mejoran la productividad, sino que también fortalecen la satisfacción y el compromiso de los colaboradores con la entidad. (Álzate et al., 2018; De la cruz, 2020; Tirado-Vides et al., 2020). En tal sentido, este aspecto no solo aporta beneficios a la organización, sino que también repercute positivamente en la sociedad en su conjunto; puesto que, una mayor dedicación y entrega de los empleados se traduce en resultados más eficientes y satisfactorios, contribuyendo así al bienestar general. Por lo que, se resalta la importancia de cultivar un ambiente laboral que promueva la responsabilidad y la excelencia, no solo como una estrategia organizacional, sino como un aporte a la mejora de la calidad de vida en la sociedad (Cordero et al., 2022; Erazo & Riaño, 2021; Rodríguez et al., 2021)

Relación entre los componentes del salario emocional en el compromiso laboral en las organizaciones de salud

La tabla 2 demuestra que 4 de 15 artículos constataron que los componentes del salario emocional se relacionan considerablemente con el compromiso de los colaboradores; pues dichos componentes contribuyen significativamente al compromiso de los colaboradores en una organización (Álzate et al., 2018; Conejero-Pérez et al., 2022; De la cruz, 2020; Rodríguez, 2020). No obstante, también se ha evidenciado la escasez de estudios que brinden un conocimiento detallado sobre la relación entre los componentes del salario emocional y el compromiso en los centros laborales.

Modelo del salario emocional para mejorar el compromiso laboral en las organizaciones de salud

En la tabla 2 se refleja que 15 artículos reconocieron al salario emocional como un componente sumamente relevante para el compromiso laboral de los trabajadores; lo cual refleja una comprensión más profunda de las necesidades y expectativas de los empleados en el entorno laboral. Es decir, demuestra que las prácticas de salario emocional se convirtieron en factores determinantes para cultivar un compromiso laboral duradero y significativo (Álzate et al., 2018; Conejero-Pérez et al., 2022; Cordero et al., 2022).

En tal sentido, es relevante destacar que el salario emocional se relaciona de manera significativa con el compromiso de los colaboradores, debido a que p obtuvo un valor menor a

0.05 (Espinoza & Toscano, 2020; Estrada & Mamani, 2020; Erazo & Riaño, 2021; Paredes-Pérez et al., 2021; Tirado-Vides et al., 2020).

Todo ello, sugiere que la implementación adecuada de prácticas relacionadas con el salario emocional puede conducir a un aumento en la satisfacción de los colaboradores en su entorno laboral, generando así un impacto positivo en su compromiso. Al reconocer y abordar las necesidades emocionales de los empleados, las organizaciones tienen la oportunidad de construir un ambiente laboral más gratificante y motivador. Este enfoque no solo se traduce en una mayor satisfacción, sino que también fomenta un sentido de pertenencia y compromiso más profundo con los objetivos y valores de la empresa. Explorar y perfeccionar estas prácticas no solo es beneficioso para los colaboradores individualmente, sino que también contribuye a la salud general y al rendimiento optimizado de la organización en su conjunto (Rodríguez, 2020; Enríquez & López, 2020). En ese sentido, se puede afirmar que, mientras que las organizaciones implementen constantemente prácticas eficientes del salario emocional, mayor será el compromiso de los colaboradores (Silva, 2021; Grandez & Saravia, 2022).



Tabla 2. *Sistematización de los artículos (n=15)*

Autor-año	OE1	OE2	OE3	OG
Álzate et al. (2018)	Las empresas adoptan estrategias orientadas a su sostenibilidad, incorporando incentivos no monetarios como parte fundamental para motivar a sus empleados; es decir, implementan el salario emocional.	El compromiso dentro del centro laboral es aceptable, debido a las estrategias que aplica las organizaciones como: horarios flexibles (50%), teletrabajo ocasional (35%), capacitaciones (45%), jornada reducida (26%), etc.; presentando niveles más altos en los factores absorción, dedicación y vigor.	Los componentes del salario emocional se relacionan con los componentes del compromiso en las labores.	El salario emocional se relaciona significativamente con el compromiso laboral, pues cuando las organizaciones implementan prácticas del salario, generan motivación y con ello, elevan el compromiso de los colaboradores.
Conejero-Pérez et al. (2022)	Se percibe que el salario emocional en el país se encuentra en un nivel regular, esto debido a que los colaboradores no reciben oportunidades en su centro laboral, lo cual genera insatisfacción en sus laborales.	Existe un nivel de compromiso de nivel regular, puesto que individuos consideran que su ambiente laboral no los motiva y no es el adecuado para cumplir sus funciones.	Las dimensiones de las variables del estudio se relacionan significativamente	Existe relación entre el compromiso en el centro laboral y el salario emocional, puesto que, si la entidad brinda salario emocional a sus colaboradores, estos estarán más satisfechos, lo que elevará su compromiso en sus responsabilidades laborales.
Cordero-Guzmán et al. (2022)	La entidad muestra interés por el bienestar y satisfacción de los colaboradores, por lo que aplica actividades que mejoren el salario emocional, contribuyendo al bienestar psicológico, cultura laboral, balance de vida, oportunidades de desarrollo y entorno laboral de los colaboradores.	Se requiere la implementación de medidas que coadyuven el bienestar psicológico y cultura laboral; lo cual mejorará el nivel de compromiso y la calidad del servicio para los individuos.		Las variables investigadas se encuentran directamente relacionadas, debido a que p obtuvo un valor menor a 0.05.
De la cruz (2020)	Se identificó las dimensiones del salario emocional, las cuales eran el ambiente, participación, ambiente físico, aspecto intrínseco del trabajo, entre otros.	Las relaciones positivas en el centro laboral, genera un clima de confianza y coadyuva al desarrollo de competencias y habilidades que posibilitan adaptarse a los intereses y objetivos organizacionales, lo que contribuye notablemente compromiso laboral, y con ello, al desarrollo organizacional.	Los componentes del salario emocional son viables para aplicarlos en un trabajo, debido a que contribuyen en diferentes variables del compromiso en la organización.	El salario emocional incide en la percepción y mantenimiento de una actitud positiva en el dentro laboral, lo cual se traduce en satisfacción laboral y mayor compromiso hacia el trabajo.

Espinoza & Toscano (2020)	El salario emocional en el ámbito organizacional es considerado como fundamental para incrementar la productividad y motivación laboral de los trabajadores.	La organización se preocupa por el bienestar de sus colaboradores, para que estos convivan en un ambiente sano, permanezcan en sus trabajos y eleven su compromiso en el mismo.	Existe relación significativa entre las variables, obteniendo un p valor menor a 0.05, pues el salario emocional coadyuva a la fidelidad, permanencia y compromiso de los empleados.
Estrada & Mamani (2020)	La mayoría del personal considera que la organización contribuye al bienestar; sin embargo, no recibe los reconocimientos esperados y las capacitaciones no se desarrollan de manera seguida, por lo que opinan que presenta un nivel regular de salario emocional.	El 48.2% de los colaboradores presenta un compromiso organizacional aceptable. Asimismo, las dimensiones que más destacan son el compromiso afectivo, normativo y de continuidad,	Las variables investigadas presentan una relación considerable, pues el p valor fue igual 0.000.
Erazo & Riaño (2021)	Las organizaciones realizan actividades para que los colaboradores se sientan más satisfechos; estas actividades son el fomentar relaciones saludables, buen ambiente, reconocimiento, entre otros; lo que refleja la aplicación del salario emocional.	Las actividades realizadas por las organizaciones generan que los individuos estén más satisfechos y realicen eficazmente sus labores y, en consecuencia, eleve el nivel de compromiso.	Existe relación significativa y directa entre las variables investigadas, obteniendo un p valor igual a 0.000.
Grandez & Saravia (2022)	El 55% de los colaboradores asegura que el nivel de salario emocional es regular, siendo las recompensas el componente con mayores aspectos que mejorar; lo que causa que los colaboradores no se sientan satisfechos.	El 64% de los colaboradores considera que el nivel de compromiso organizacional es regular, siendo la dimensión más resaltante el compromiso normativo.	Las variables presentan una relación altamente significativa, lo cual implica que las estrategias internas para la mejora del salario emocional contribuyen en el aumento del compromiso laboral.
Millán-Franco et al. (2021)	Existe un nivel regular de salario emocional, puesto que las entidades no ejecutan correctamente programas que contribuyan la mejora de capacidades de regulación emocional para las exigencias laborales.	Los colaboradores experimentan mucha exigencia en sus labores, lo cual genera que perciban menor satisfacción y compromiso en su centro laboral.	El salario emocional se vincula significativamente con el compromiso de los colaboradores en una organización.

Paredes-Pérez et al. (2021)	La organización necesita áreas de mejora, específicamente en los espacios de capacitación para los colaboradores; es decir, requiere aumentar el salario emocional que proporciona al personal.	El nivel de compromiso en la organización es de nivel medio; resaltando sus dimensiones: afectivo, normativo y de continuidad, presentando un nivel alto, medio y medio, respectivamente.		Las variables investigadas en el estudio se relacionan directamente; es decir, la aplicación correcta del salario emocional genera un mayor nivel de compromiso.
Enríquez & López (2020)	La organización constantemente adhiere valores éticos en el entorno laboral, lo cual contribuye en gran medida al bienestar de los colaboradores; es decir, contribuye al salario emocional de los colaboradores.	Existe un nivel medio-alto de compromiso organizacional en la institución por parte de los colaboradores, debido a que perciben un nivel alto de calidad de vida, lo cual contribuye al buen servicio brindado.		Las variables se relacionan de manera significativa, presentando un p valor menor a 0.05.
Rodríguez (2020)	Los factores del salario emocional identificados son: oportunidades de desarrollo, balance de vida, bienestar psicológico y el entorno y cultura laboral.	El compromiso organizacional y personal forma 7 hábitos: de responsabilidad, interdependencia, beneficio mutuo, comunicación efectiva, liderazgo y administración personal	Las dimensiones de salario emocional se relacionan con las dimensiones de la efectividad; y, por ende, con el compromiso en sus labores.	El salario emocional y el compromiso en las responsabilidades laborales se encuentran relacionadas ($p < 0.05$).
Rodríguez et al. (2021)	El 94% de los sujetos considera que el salario emocional es sumamente importante; asimismo, los aspectos que destacan del salario emocional en la organización son el apoyo para la formación profesional y la capacitación constante.	La mayoría de los individuos considera que la organización aplica correctas estrategias para motivar a sus empleados, lo cual aumenta sus niveles de compromiso.		El salario emocional incide de manera significativa en la fidelización y compromiso laboral.
Silva (2021)	El nivel de salario emocional fue bajo, lo cual se evidenció en mayor magnitud en épocas de la coyuntura. Esto resalta la necesidad de priorizar el mejoramiento de un sistema más seguro, capacitación continua a los profesionales y la aplicación de buenas prácticas.	El compromiso en el centro laboral respecto a los colaboradores fue de nivel medio; pues, si bien es cierto, tuvieron algunas dificultades en sus centros laborales, estos se veían comprometidos con sus actividades en periodo de la pandemia.		El salario emocional influye en gran medida en el compromiso de los empleados; esto debido a que, si existe mayor salario emocional, mayor será el compromiso en sus tareas cotidianas, más aún en épocas de coyuntura.

Tirado-Vides et al. (2020)	La organización brinda a los colaboradores un salario emocional elevado, dado que se desarrollan actividades que contribuyan el fortalecimiento de, ambiente, la inteligencia emocional, la participación en grupo, etc.	Los colaboradores poseen un bajo índice de estrés y un alto nivel de satisfacción en sus responsabilidades laborales, lo cual se ve reflejado en el compromiso de cada uno de los empleados.	Existe correlación significativa entre las variables estudiadas, presentando un p valor igual a 0.000.
----------------------------	--	--	--

Referencia: OE1=Objetivo específico 1, OE2=Objetivo específico 2, OE3=Objetivo específico 3, OG=Objetivo general

Fuente: Elaboración propia (2024)



DISCUSIÓN

Respecto al primer objetivo, el salario emocional en las organizaciones de salud, se evidencia que la mayor parte de los estudios afirman una correcta aplicación de prácticas de salario emocional, lo cual no solo se refleja en la eficiencia de las actividades laborales, sino también, en la creación de un buen ambiente laboral, relaciones saludables, participación, trabajo en equipo, entre otros (Tirado-Vides et al. 2020). De igual modo, Rodríguez (2020) y Erazo & Riaño (2021) mencionan que este impacto no solo se manifiesta en la eficacia laboral interna, sino que también se refleja en la calidad de los servicios que la entidad ofrece a la sociedad en su conjunto.

Por otra parte, Millán-Franco et al. (2021) y Paredes-Pérez et al. (2021) reconocen la necesidad de realizar mejoras en esta área, tales como la creación de espacios dedicados a la capacitación de los colaboradores. Asimismo, destacan la importancia de llevar a cabo correctamente programas destinados a aumentar la satisfacción en las labores y a fomentar una mayor percepción del salario emocional.

En cuanto al segundo objetivo, el compromiso laboral en las organizaciones de salud, generalmente es aceptable, esto debido a que los colaboradores muestran índices de eficacia moderada, contribuyen a las metas organizacionales de la entidad y responden en gran medida las necesidades de la población. Así también, un alto nivel de compromiso dentro de una organización significa un ambiente colaborativo y una mayor resiliencia ante los desafíos. Espinoza & Toscano (2020) y Enríquez & López (2020) destacaron la eficiencia de las prácticas; sin embargo, subrayaron la importancia de mejorar este aspecto mediante la implementación de programas que fomenten la conexión entre el personal y la creación de ambientes aún más beneficiosos. Además, resaltaron la necesidad de proporcionar formación constante a los profesionales en cada área, con el fin de que estén más preparados para cumplir con los objetivos de la organización.

De acuerdo con el tercer objetivo, la relación entre los componentes del salario emocional y el compromiso laboral, es multifacético, por lo que se evidencia una carencia en estudios respecto a esta área. A partir de ello, Álzate et al. (2018) menciona que, es fundamental reconocer cómo las estrategias aplicadas en las organizaciones influyen en esta relación. tras investigaciones podrían centrarse en analizar los factores pertinentes que pueden tener un impacto significativo en la motivación y eficacia laboral del personal, y, por ende, en su compromiso. A pesar de que Álzate et al. (2018), menciona sobre esta conexión, es relevante que se profundice en el estudio de estos factores, dado que se puede obtener una comprensión más completa de cómo las prácticas organizacionales afectan la relación entre la motivación, la efectividad laboral y el nivel de compromiso de los empleados. Aquí, la solución reside en estimular la realización de más investigaciones que exploren en detalle esta relación.

Po último, en relación con el objetivo general, Espinoza & Toscano (2020) y Enríquez & López (2020) muestran la relación significativa entre el salario emocional y el compromiso laboral eficiente; no obstante, resalta la importancia de considerar la influencia de diversos factores. Los modelos de salario emocional deben incorporar una revisión constante de las necesidades de los colaboradores, lo cual es esencial para garantizar la satisfacción de las expectativas de los colaboradores en cada periodo.

Estos puntos proporcionan un análisis más exhaustivo de cada objetivo, resaltando la imperativa necesidad de implementar prácticas más eficaces en cuanto al salario emocional para el mejoramiento del compromiso laboral en las organizaciones. Reconocer la eficiencia en estas prácticas, fomentar la participación comprometida de los colaboradores y comprender la interrelación entre el salario emocional y el compromiso laboral son elementos esenciales

para el desarrollo integral de las organizaciones y para satisfacer las necesidades de la comunidad en general.

Se concluye que la sistematización de los artículos demuestra que el salario emocional está presente en la mayor parte de las organizaciones, conforme a 60% de los artículos examinados, pues las organizaciones demuestran una constante preocupación por las necesidades del personal y lleva a cabo actividades diseñadas para su beneficio. Asimismo, los colaboradores demuestran ser eficientes en el 50% de los artículos, pues la mayor parte de ellos cumple de manera adecuada todas sus actividades pendientes y contribuyen a la sociedad proporcionando servicios de calidad. De igual forma, los componentes del salario emocional se relacionan con el compromiso del personal porque la implementación correcta de las estrategias mejora de manera considerable el desempeño de los trabajadores. Finalmente, un eficiente modelo de salario emocional favorece el compromiso laboral, lo cual queda acreditado con el p-valor menor a 0.05.

Declaración de los autores: Los autores aprueban la versión final del artículo.

Declaración de conflicto de interés: Los autores declaran no tener conflicto de interés.

Contribución de los autores:

- Conceptualización: Víctor Saúl López Guzmán
- Curación de datos: José Manuel Delgado Bardales
- Análisis formal: Víctor Saúl López Guzmán, José Manuel Delgado Bardales
- Investigación: Víctor Saúl López Guzmán, José Manuel Delgado Bardales
- Metodología: José Manuel Delgado Bardales
- Redacción – borrador original: Víctor Saúl López Guzmán
- Redacción – revisión y edición: Víctor Saúl López Guzmán, José Manuel Delgado Bardales

Financiamiento: Este trabajo ha sido autofinanciado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álzate, A., Soto, M. y Rubio, L. (2018). *Salario Emocional y Engagement en un grupo de trabajadores de una Universidad de Pereira, Risaralda en el año 2018*. Universidad Católica de Pereira. <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/5225>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). (2022). *Políticas del estado*. <https://www.ceplan.gob.pe/politicas-y-planos/>
- Conejero-Pérez, J., López-Verdugo, I. y Hidalgo, V. (2022). ¿Qué convierte a una persona en líder? El papel de la inteligencia emocional, la capacidad de trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el liderazgo auténtico. *Psychology, Society & Education*, 14(1), 1-11. <https://doi.org/10.21071/psye.v14i1.14187>
- Cordero-Guzmán, D., Beltrán-Tenorio, N. y Bermeo-Pazmiño, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 132–149. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
- De la cruz, A. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UNIMAR*, 38(2), 63-86. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/447/4471931003/4471931003.pdf>
- Enríquez Yépez, S., & López Paredes, H. (2020). Análisis de las prácticas de salario emocional que fidelizan al personal, caso: empresa de servicio de la ciudad de Quito. *Aglala*, 11(2), 39–51. <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/1694>
- Erazo, P. A. y Riaño, M. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 241-280. <https://doi.org/10.35575/RVUCN.N64A10>
- Espinoza A. K., y Toscano, J. A. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89. <https://doi.org/10.20983/NOVARUA.2020.20.5>

- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Grandez, L. y Saravia, J. (2022). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 9(1), 10-22. <https://doi.org/10.24265/IGGP.2022.V9N1.03>
- Kubátová, J. (2019). Does academic publishing lead to work-related stress or happiness?. *Publications*, 7(4), 1-11. <https://doi.org/10.3390/publications7040066>
- Lema, P., Erazo, J. y Narváez, C. (2019). El talento humano, factor clave para la gestión organizacional en instituciones de intermediación financiera. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(1), 349–375. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i1.461>
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A. y Cortez-Yacila, H. M. (2019). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1), 87-95. <https://www.scielo.org/article/spm/2020.v62n1/87-95/>
- Millán-Franco, M., Orgambidez, A., Domínguez, L. y Martínez-Martínez, S. (2021). La competencia emocional como predictora de la felicidad en trabajadores sociales. *Interdisciplinaria*, 38(2), 259-274. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.17>
- Paredes-Pérez, M., Palomino-Crispin, A., Cárdenas-Tapia, V. y Gonzales-Peralta, C. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29-35. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>
- Rodríguez Rodríguez, J. D., Valderrama Londoño, Y. M. y Neisa Páramo, V. (2021). Expectativa del salario emocional como mecanismo de fidelización laboral en estudiantes de Administración Deportiva. *Educación Física y Deporte*, 40(2). <https://doi.org/10.17533/udea.efyd.v40n2a05>
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&tlng=es
- Salvador, J., Torres, M., Vega V. & Salcedo D. (2021) Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Revista Retos*, 11(21). <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Silva, C. (2021). Cultura organizacional de segurança na pandemia pela COVID-19. *Revista de Enfermagem Referência*, 5(5), 1-6. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388266931001>
- Tirado-Vides, M., Cudris-Torres, L., Redondo-Marín, M., & Jiménez-Ruiz, L. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14(27), 441 – 453. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7679473>