

Importancia de la Remuneración Emocional en el Trabajo para los Estudiantes de Grado Académico de Maestría de ULACIT

Importance of Emotional Remuneration for Master's Students at ULACIT

Nidia Eunice Vargas Camacho¹

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), 2024.

Resumen

A nivel laboral, la remuneración salarial es uno de los factores más relevantes de consideración; sin embargo, con el cambio en los estilos de vida de las nuevas generaciones, la remuneración emocional ha venido cobrando más importancia, inclusive, cada vez, se vuelve en uno de los factores decisivos a la hora de elegir un trabajo. Por esta razón, surge la inquietud de definir la importancia de la remuneración emocional en el trabajo para los estudiantes de grado académico de maestría de la ULACIT. Esta investigación estuvo basada en un enfoque cuantitativo, y la investigación es de tipo descriptivo; el instrumento utilizado para lograr el objetivo, fue un cuestionario aplicado a 50 personas.

Los resultados obtenidos muestran que la población cuenta actualmente con beneficios no económicos, en su mayoría; los oficios que más se destacan, son el teletrabajo, cursos y capacitaciones y el servicio médico empresarial. También, tienen beneficios como la actividad física, actividades recreativas y posibilidad de elegir proyectos clasificados como poco atractivos. La población en estudio señala que está dispuesta a aceptar un puesto con mayores responsabilidades, inclusive, con el mismo salario, si este viene acompañado de mejores condiciones de remuneración emocional; incluso, consideran que rechazarían una promoción si esto significa perder beneficios no económicos. Sin embargo, dicha población no está dispuesta a disminuir su remuneración salarial por más beneficios no económicos. En el momento de evaluar una nueva oferta de empleo, los beneficios no económicos son relevantes, pero no decisivos, y si se le realizara cambios al paquete actual de beneficios, que disminuya los beneficios actuales, la mayoría valoraría cambiar de trabajo. La mayoría de encuestados clasificó como satisfacción neutra en cuanto a los beneficios no económicos que recibe actualmente; las empresas deben tomar en consideración los beneficios no económicos como parte fundamental de sus estrategias de atracción y retención del talento humano.

Palabras clave:

Remuneración emocional, Beneficios no económicos, Remuneración salarial, Motivación Laboral y Retención de Talento Humano.

¹ Licenciada en Dirección de Empresas, Universidad de Costa Rica, actualmente Gerente Comercial de la empresa Delimart, ORCID (0009-0001-5730-0704), ULACIT. Correo electrónico nidiaeu08@gmail.com 2024

Abstract

In the workplace, salary remuneration is one of the most relevant factors to consider. However, with changes in the lifestyles of new generations, emotional remuneration has increasingly gained importance, even becoming one of the decisive factors when choosing a job. This raises the question of defining the importance of emotional remuneration in the workplace for ULACIT's master's degree students. This research was based on a quantitative approach and a descriptive type of research, with a questionnaire applied to 50 people as the instrument used to achieve the objective.

The results show that, for the most part, the population currently has non-economic benefits, with telecommuting, courses and training, and corporate medical services being among the most notable. On the other hand, benefits such as physical activity, recreational activities, and the possibility of choosing projects are classified as less attractive. The study population indicates a willingness to accept a position with greater responsibilities, even with the same salary, if it includes better emotional remuneration conditions. Conversely, they would reject a promotion if it meant losing non-economic benefits. However, they are not willing to reduce their salary remuneration in exchange for more non-economic benefits. When evaluating a new job offer, non-economic benefits are relevant but not decisive, and if the current benefits package were reduced, most would consider changing jobs. Most respondents rated their satisfaction with the non-economic benefits they currently receive as neutral. Companies should consider non-economic benefits as a fundamental part of their strategies for attracting and retaining human talent.

Keywords

Emotional Remuneration, Non-economic Benefits, Salary Remuneration, Job motivation, Retention of Human Talent.

Introducción

Descripción del Proyecto de Investigación

Aunque el salario económico es uno de los factores más relevantes al buscar empleo, hoy, con el cambio en los estilos de vida, las nuevas generaciones le dan gran importancia al salario emocional, e, incluso, los beneficios adicionales pueden ser factor clave para elegir un lugar o puesto de trabajo. La motivación hacia ciertos beneficios no económicos es diferente en cada persona, pues estos responden principalmente a sus necesidades personales; es decir, hay individuos que pueden valorar más un horario flexible o el teletrabajo, mientras que otros valoren planes de formación profesional. Esta investigación se centró en analizar la relevancia de los beneficios no económicos para la población de estudiantes del grado de maestría de la ULACIT en su ámbito laboral, cuyo propósito es definir cuáles son los beneficios de mayor relevancia para esta población y cómo impactan estos incentivos al elegir un puesto de trabajo.

Justificación del Trabajo de Investigación

El salario emocional impacta directamente la satisfacción y bienestar de los

colaboradores en su entorno laboral, este tipo de beneficios abarca aspectos como el ambiente de trabajo, las oportunidades de desarrollo personal y profesional, la flexibilidad de horario, trabajo remoto, entre otros. En el 2020 con la aparición del Covid-19 se dio un innegable impacto en estos factores, pues, la mayoría de compañías se vieron forzadas a implementar políticas de trabajo remoto y horarios flexibles, y a la fecha, cuatro años después, muchos colaboradores adoptaron estos beneficios y no están dispuestos a renunciar a ellos. Esta investigación proporciona información sobre los beneficios no económicos más relevantes para la población estudiantil de grado académico de maestría de ULACIT, quienes forman parte esencial de la fuerza laboral de las empresas del Área Metropolitana.

Beneficios de Realizar esta Investigación

Los resultados de esta investigación permitieron comprender de una mejor manera, cuáles son los incentivos o beneficios de remuneración emocional que recibe actualmente la población de estudiantes de grado de maestría de la ULACIT, así como definir cuáles beneficios son los de mayor preferencia para dicha población y si hay relación entre los que obtienen actualmente y sus preferencias. Además de identificar el impacto de estos beneficios para tomar una decisión sobre puesto o lugar de trabajo. Este tipo de compensación contribuye, significativamente, a la motivación, lealtad y compromiso de los colaboradores con la empresa; hoy, las compañías están invirtiendo en la retención del talento humano, en el aumento de la productividad y una cultura más saludable y eficiente, con el fin de atender estas necesidades laborales. Contar con beneficios de este tipo, se vuelve parte esencial de la oferta que deben brindar las compañías, por lo que esta información puede ser un insumo relevante para mantener una oferta atractiva y actualizada a sus colaboradores.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es la importancia de la remuneración emocional en el trabajo para los estudiantes de grado académico de maestría de ULACIT?

Objetivo General

Analizar la importancia de la remuneración emocional en el trabajo para los estudiantes de grado académico de maestría de ULACIT.

Objetivos Específicos:

1. Identificar los incentivos o remuneración emocional que reciben, actualmente, los estudiantes de maestría de la ULACIT por parte de las empresas para las que laboran.
2. Definir cuáles son los incentivos o remuneración emocional de mayor preferencia para los estudiantes de maestría de la ULACIT, y si estos coinciden con los que reciben actualmente.
3. Medir la preferencia entre un aumento en remuneración económica versus un paquete de beneficios de remuneración emocional.

4. Determinar la relevancia de los beneficios emocionales para los estudiantes de maestría de la ULACIT, al elegir o cambiar de puesto de trabajo.

Forma de Alcanzar los Objetivos de Investigación

Esta investigación estuvo basada en un enfoque cuantitativo, y un tipo de investigación descriptiva. Se realizó una consulta a fuentes primarias mediante la técnica de encuesta, aplicando el instrumento cuestionario a una muestra por conveniencia de 50 estudiantes del grado de maestría en la ULACIT, con el propósito de alcanzar el cumplimiento de los objetivos. Además, se utilizó fuentes secundarias, mediante la revisión de recursos bibliográficos. Una vez recolectada la información, se procedió con el análisis y presentación de datos consolidados. La aplicación de los cuestionarios se dio entre semana 5 y semana 7 de esta investigación, que se asocia con las fechas del 12 de agosto y el 1 de septiembre del 2024.

Marco Teórico

En esta sección se examinan los conceptos más relevantes para esta investigación, dentro de los cuales se pueden determinar qué es salario emocional, tipos de incentivos no económicos e impacto y beneficios de la implementación de los mismos.

Salario Emocional

El salario emocional es un concepto que hace referencia a los beneficios no monetarios que los empleados reciben en el entorno laboral, los cuales tienen un impacto significativo en su bienestar y satisfacción. Según Chiavenato (2016), el salario emocional “se refiere a aquellos aspectos que hacen que el empleado se sienta valorado, reconocido y motivado, más allá de la compensación económica” (p. 78). Este tipo de salario incluye factores como el reconocimiento, la flexibilidad laboral, el desarrollo profesional, y un ambiente de trabajo positivo.

El salario emocional puede ser determinante en la retención del talento humano y en el incremento de la productividad laboral. De acuerdo con García (2019), “el salario emocional es fundamental para mantener altos niveles de compromiso entre los empleados, ya que, les proporciona una sensación de pertenencia y valoración que el salario monetario por sí solo no puede ofrecer” (p. 45).

Tipos de Beneficios no Económicos

Este tipo de salario se clasifica en varios tipos, cada uno de los cuales contribuye de manera diferente al bienestar del empleado. Es importante mencionar los siguientes:

Reconocimiento y Apreciación: Se refiere al reconocimiento formal e informal del trabajo bien hecho, y es uno de los tipos más relevantes de salario emocional, pues los empleados desean sentirse apreciados por sus contribuciones. El reconocimiento puede incluir premios, menciones honoríficas, o elogios por parte de supervisores y compañeros (Kuvaas, 2006). La apreciación y el reconocimiento no

solo aumentan la satisfacción laboral, sino que, también, fomentan un mayor compromiso con la organización (Bakker & Demerouti, 2007). De acuerdo con González (2020), “el reconocimiento efectivo es un componente crucial del salario emocional, ya que valida el esfuerzo y el desempeño del empleado, incrementando así su motivación y compromiso con la empresa” (p. 56).

Flexibilidad Laboral: La capacidad de tener horarios flexibles o de trabajar desde casa, se ha convertido en una forma crucial de salario emocional. Esta flexibilidad permite a los empleados equilibrar mejor su vida laboral y personal, reduciendo el estrés y mejorando la satisfacción general (Allen, Johnson, Kiburz, & Shockley, 2013). La flexibilidad laboral, también, puede incluir la opción de elegir proyectos o tareas, lo cual contribuye a una mayor autonomía y control. Martínez (2021), destaca que “las políticas que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal son esenciales para el bienestar general del empleado, reduciendo el estrés y mejorando la satisfacción en el trabajo” (p. 89).

Desarrollo Profesional: Los empleados valoran las oportunidades para crecer y avanzar en sus carreras. Las oportunidades de capacitación, el desarrollo de habilidades, y el avance en la carrera, son aspectos importantes del salario emocional. Según Ruiz (2018), “la posibilidad de desarrollo profesional y capacitación continua, no solo mejora las habilidades del empleado, sino que, también, aumenta su lealtad y satisfacción con la empresa, al sentir que su crecimiento personal y profesional es valorado” (p. 72). Los empleados que sienten y tienen la posibilidad de crecer profesionalmente dentro de la empresa, tienden a estar más motivados y comprometidos. La formación continua y el desarrollo de competencias, proporcionan un sentido de progreso y logro (Hakanen et al., 2006).

Incentivos relacionados con la salud: Los beneficios que promueven la salud física y mental, también, forman parte del salario emocional. Estos pueden incluir programas de bienestar, seguros de salud y actividades recreativas. Martínez (2021) menciona que “los programas de bienestar que apoyan la salud física y mental de los empleados, son cruciales para su satisfacción y rendimiento en el trabajo” (p. 92). Ofrecer estos beneficios muestra un compromiso con el bienestar integral de los empleados.

Autonomía y Responsabilidad: La autonomía en el trabajo y la responsabilidad sobre las decisiones, son aspectos importantes del salario emocional. Los empleados que tienen la libertad para tomar decisiones y que sienten que su trabajo es significativo, tienden a estar más comprometidos y satisfechos (Deci & Ryan, 2000). Según González (2020), “brindar a los empleados autonomía en sus roles y la responsabilidad de tomar decisiones les permite sentirse más involucrados y satisfechos con su trabajo” (p. 56). La autonomía no solo aumenta la motivación, sino que, también, mejora la productividad y la innovación dentro de la organización, un sentido de propiedad y control sobre el trabajo, lo cual puede aumentar la motivación intrínseca.

Ambiente de Trabajo y Cultura Organizacional: un entorno laboral donde prevalece la camaradería, el respeto y el apoyo entre colegas, facilita una experiencia laboral más satisfactoria; esto incluye relaciones interpersonales saludables y un clima organizacional inclusivo. Chiavenato (2016) señala que “un ambiente de trabajo

positivo, caracterizado por relaciones interpersonales saludables y un clima de colaboración, es fundamental para que los empleados se sientan cómodos y motivados” (p. 82). La cultura organizacional que fomenta la inclusión, el respeto y la colaboración contribuye, significativamente, al bienestar emocional de los empleados. Un buen ambiente laboral puede promover la colaboración y reducir conflictos, lo cual es crucial para la satisfacción y el desempeño.

Impacto y Beneficios del Salario Emocional

Las nuevas generaciones de trabajadores, como los millennials y la Generación Z, tienen expectativas diferentes respecto a su entorno laboral. Estas generaciones valoran enormemente el salario emocional y tienden a priorizar factores como el equilibrio entre la vida laboral y personal, el desarrollo profesional, y una cultura organizacional positiva sobre el salario monetario, e incluso consideran los mismos como factores cruciales para su permanencia en una empresa, buscan empleadores que ofrezcan más que una compensación económica, buscan un propósito y una alineación con sus valores personales (Smith, 2019).

Los beneficios no monetarios que los empleados reciben en su entorno laboral, influyen en su bienestar, satisfacción y motivación, considerablemente; estos beneficios pueden tener un impacto profundo en la productividad y en la lealtad de los colaboradores. Según Sánchez (2020), “el salario emocional puede ser un factor determinante en la elección de permanecer en una empresa, ya que, los empleados valoran cada vez más el equilibrio entre su vida personal y laboral y el reconocimiento de sus esfuerzos” (p. 112). El salario emocional ofrece numerosos beneficios, tanto a los empleados como para las organizaciones:

Mayor motivación y compromiso: Los empleados que perciben un alto nivel de salario emocional están más motivados y comprometidos con su trabajo. La satisfacción que resulta de un buen ambiente de trabajo y el reconocimiento, contribuye directamente a un mayor esfuerzo y dedicación (Bakker & Demerouti, 2007).

Mejora en la salud mental y en el bienestar: Un entorno de trabajo que promueve el bienestar emocional puede contribuir a una mejor salud mental, reduciendo el estrés y el agotamiento (Hakanen et al., 2006).

Reducción de la Rotación de Personal: cuando hay gran satisfacción con el salario emocional, impacta en la reducción de la rotación de personal, ya que los empleados están menos inclinados a buscar nuevas oportunidades si se sienten valorados y satisfechos en su puesto actual (Kuvaas, 2006).

Aumenta la productividad: cuando los empleados se sienten valorados y satisfechos con su entorno laboral, su rendimiento tiende a mejorar. Ruiz (2018) señala que “los empleados que perciben un alto nivel de apoyo emocional y reconocimiento, suelen mostrar un mayor nivel de compromiso y, por ende, un incremento en su productividad” (p. 73). La satisfacción laboral derivada del salario emocional impulsa a los empleados a realizar un esfuerzo adicional y a alcanzar sus objetivos con mayor eficacia.

Mejor desempeño organizacional: Las empresas que ofrecen un salario emocional sólido tienden a experimentar un mejor desempeño organizacional, ya que, los empleados motivados y comprometidos son más productivos y creativos (Bakker & Demerouti, 2007).

Ambiente de trabajo positivo: Un entorno caracterizado por el respeto, la cooperación y la camaradería mejora la satisfacción en el trabajo. Según Chiavenato (2016), “un clima organizacional positivo, donde existen buenas relaciones entre colegas y un ambiente de apoyo, es fundamental para mantener la motivación de los empleados” (p. 82). Un buen ambiente laboral facilita la colaboración y reduce el conflicto, promoviendo un clima organizacional favorable.

El salario emocional tiene un impacto significativo en el desempeño y la motivación de los empleados. Estudios muestran que los factores emocionales y psicológicos influyen directamente en el rendimiento laboral. La teoría de los recursos de trabajo y demanda sugiere que un entorno que proporciona recursos emocionales y psicológicos puede ayudar a los empleados a manejar mejor las demandas laborales, mejorando así su desempeño (Bakker & Demerouti, 2007). Además, la motivación intrínseca, se ve fortalecida por el salario emocional.

El salario emocional es un componente crucial en la gestión de recursos humanos de hoy en día; proporciona beneficios significativos que impactan la productividad. Además, juega un papel fundamental en la satisfacción y retención de empleados, especialmente en las nuevas generaciones que valoran, profundamente, estos aspectos. Por lo tanto, comprender y aplicar estrategias de salario emocional es esencial para cualquier organización que busque mantener una fuerza laboral comprometida y productiva. El salario emocional no solo mejora la experiencia laboral, sino que, también, contribuye al éxito y a la estabilidad de la organización.

Metodología de la Investigación

Enfoque de la Investigación

El enfoque que se utilizó en esta investigación fue cuantitativo, esta se basa en la recolección y el análisis de datos numéricos para probar hipótesis y establecer generalizaciones; la metodología cuantitativa es frecuentemente empleada para identificar patrones y hacer predicciones sobre fenómenos basados en datos numéricos.

Hernández, et al., (2014), definen el enfoque cuantitativo: “Se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados ni predeterminados completamente. Tal recolección consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos más bien subjetivos)”. (p. 8). Este enfoque permitió la recolección y el análisis de datos numéricos que facilitaron la cuantificación y análisis de las variables.

Tipo de Investigación

La investigación se clasificó como descriptiva, cuyo objetivo principal corresponde a

describir la importancia de la remuneración emocional en el trabajo para los estudiantes de grado académico de maestría de la ULACIT. Hernández et al. (2014), consideran que las investigaciones descriptivas “son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación (p.92).

Tamaño de Población, Muestra y Tipo de Muestreo

Lepkowski (2008, citado por Sampieri et al.2004), considera *población* de la forma siguiente: “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174), es decir, representa a todos los sujetos que forman parte de una investigación o análisis estadístico. En esta investigación se seleccionaron los estudiantes, cuyo tipo de muestreo es por conveniencia. Según Battaglia (2008), citado por Hernández et al., (2014); este enfoque de muestreo implica que las muestras están constituidas por los casos disponibles a los cuales se puede acceder.

Con el propósito de obtener los datos, se aplicó un cuestionario a 50 estudiantes de la ULACIT del grado de maestría, para recolectar los datos primarios. Esta selección se hizo al azar. El cuestionario consistió en 13 preguntas cerradas, diseñadas para evaluar la remuneración emocional en el trabajo. La administración de este cuestionario se realizó a través de la plataforma digital Google Forms, facilitando así la participación de los estudiantes y la recolección eficiente de los datos.

Hipótesis

Bautista (2009), indica que la hipótesis es una herramienta para lograr conocimientos en los que se pueda confiar; es decir, son afirmaciones que pueden someterse a diferentes pruebas para obtener soluciones, ya sean ciertas o no. Es de gran importancia la remuneración emocional en el trabajo para los estudiantes de grado académico de maestría de la ULACIT, inclusive, es determinante para elegir o cambiar de puesto de trabajo.

Instrumentos

Los instrumentos sirven para medir y responden a los objetivos planteados, Mejía (2005), indica que seleccionar instrumentos seguros de medición es importante ya que se pueden cuantificar los datos recopilados de los mismos (p. 57).

El instrumento utilizado es el cuestionario, conformado por 13 preguntas. Los cuestionarios son “... un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir, deber ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis”. Hernández et al. (2014). Se eligió de manera aleatoria a 50 estudiantes de grado académico de maestría de la ULACIT.

Análisis de Resultados

Introducción

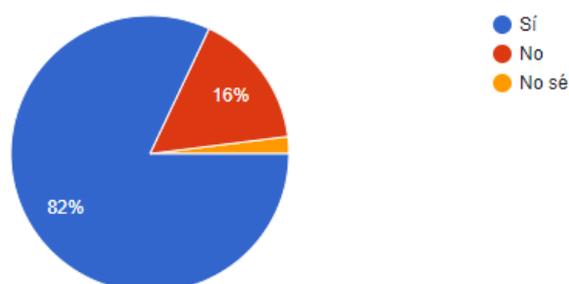
Este apartado, de análisis de resultados, se basa en las respuestas al cuestionario

que contestaron 50 personas, estudiantes del grado de maestría en la ULACIT, con el fin de conocer la importancia de la remuneración emocional en el trabajo. A continuación, se detallan los hallazgos obtenidos de dicha encuesta, determinando los incentivos o remuneración emocional que reciben actualmente los estudiantes de grado de maestría de la ULACIT, por parte de las empresas para las que laboran, definiendo cuáles son los incentivos o remuneración emocional de mayor preferencia, además de comparar la preferencia entre un aumento en remuneración económica versus un paquete de beneficios de remuneración emocional y la relevancia de los beneficios emocionales, para elegir o cambiar de puesto de trabajo.

Incentivos o remuneración emocional que reciben actualmente los estudiantes de maestría de la ULACIT, por parte de las empresas para las que laboran

Figura 1

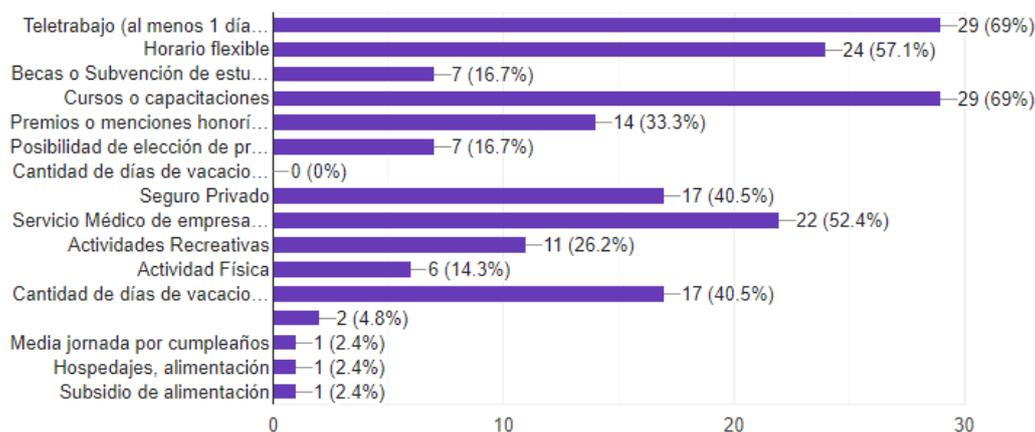
La empresa para la que labora actualmente, ¿le brinda beneficios no económicos adicionales a su remuneración salarial?



El 82% de los encuestados confirmó que la empresa para la cual laboran, actualmente, le brinda beneficios no económicos adicionales a su remuneración salarial. Sin embargo, un 16% indicó que no les brindan beneficios de este tipo y un 2% no lo sabe.

Figura 2

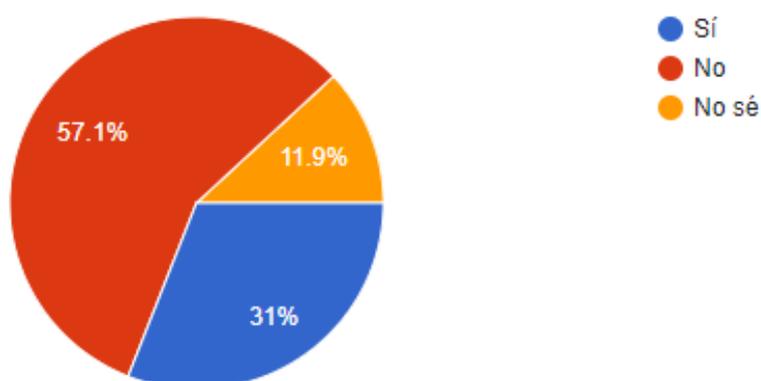
¿Cuáles beneficios no económicos le brinda la empresa para la que labora actualmente?



El teletrabajo, cursos y capacitaciones, fueron seleccionados por la mayoría de encuestados como beneficios que tienen actualmente; un total del 69% marcó estas opciones; el 57.1% eligieron *horario flexible*; y un 52.4%, eligió *servicio médico de empresa*. El seguro privado y la cantidad de días de vacaciones por encima de ley, fueron marcados por el 40.5% de los encuestados.

Figura 3

¿Existe algún requisito o métrica a cumplir para poder obtener los beneficios no económicos?

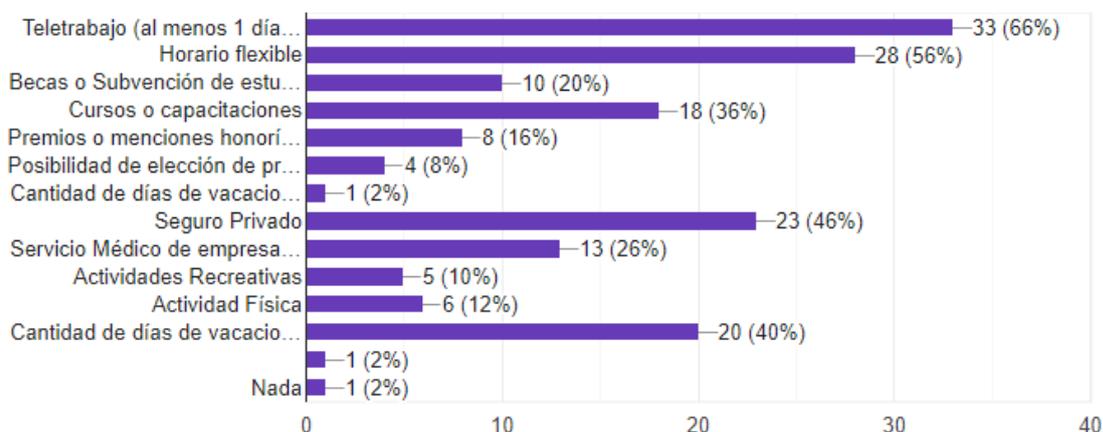


El 57.1% de los encuestados indicó que no existen requisitos o métricas a cumplir para obtener estos beneficios en las empresas que laboran actualmente; sin embargo, un 31% contestó de forma positiva y un 11.9% no lo sabe.

Incentivos o remuneración emocional de mayor preferencia para los estudiantes de maestría de la ULACIT, y si estos coinciden con los que reciben actualmente

Figura 4

Seleccione los 3 beneficios no económicos de su mayor preferencia, independientemente de si cuenta con ellos actualmente o no.

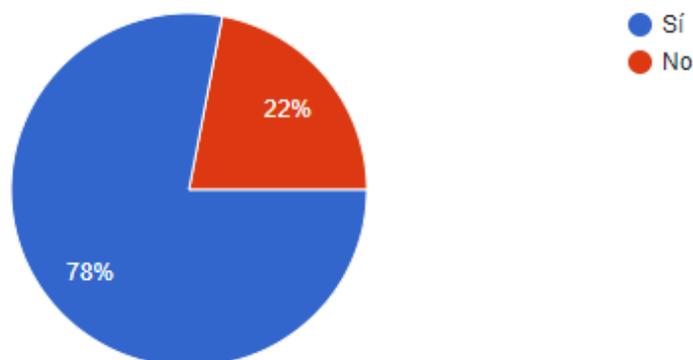


Los encuestados seleccionaron, el teletrabajo como el beneficio no económico de su

mayor preferencia; fue seleccionado por el 66%, seguido por *horario flexible*, seleccionado por el 56%, *seguro privado*, seleccionado por el 46% y cantidad de *días de vacaciones* por encima de lo determinado por ley, con un 40%.

Figura 5

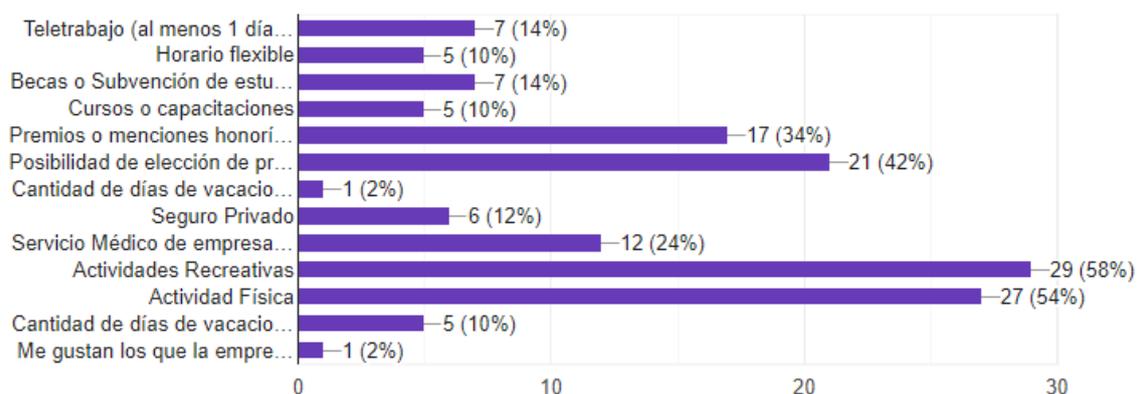
¿Recibe actualmente al menos 1 de los 3 beneficios no económicos de su mayor preferencia?



El 78% de los encuestados contestó afirmativamente, que actualmente cuenta con al menos 1 de los 3 beneficios no económicos de su mayor preferencia. El 22% contestó que no cuenta ni siquiera con 1 de los 3 beneficios no económicos de su preferencia.

Figura 6

Seleccione los 3 beneficios no económicos menos atractivos para usted.

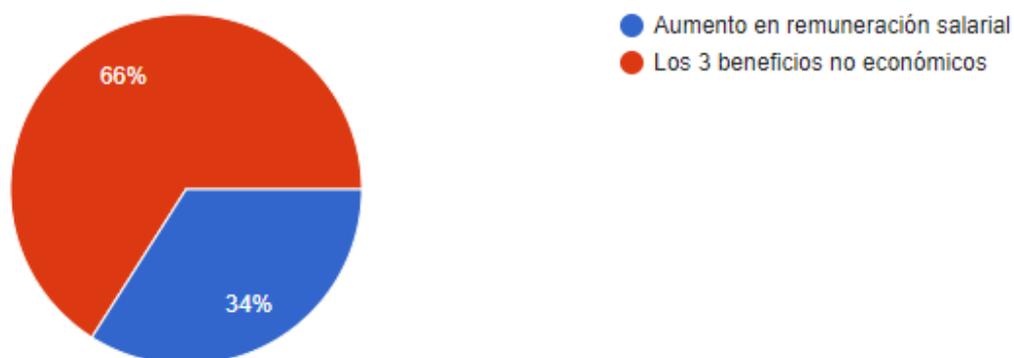


Las actividades recreativas fueron el beneficio no económico seleccionado por la mayor cantidad de encuestados, como menos atractivo, acumula un 58% del total. Seguido por actividad física, con un 54% y posibilidad de elección de proyecto a trabajar con un 42% del total.

Preferencia entre un aumento en remuneración económica versus un paquete de beneficios de remuneración emocional.

Figura 7

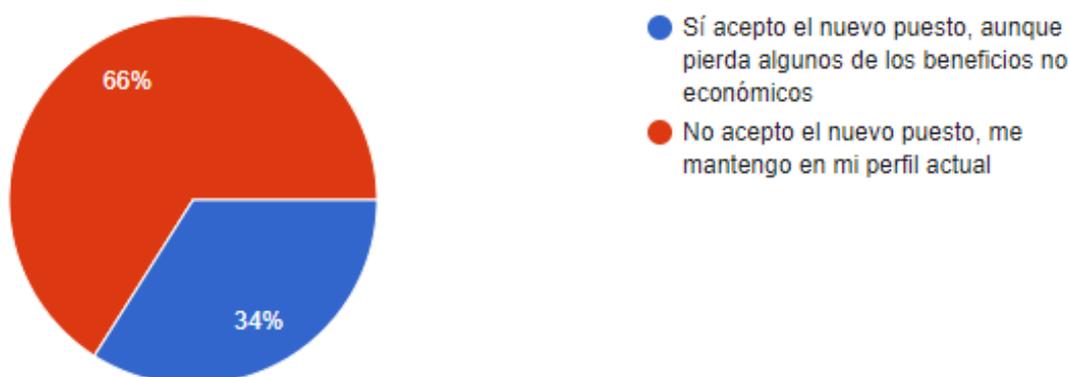
En la situación hipotética donde debe elegir entre un aumento salarial (dentro del promedio anual de ajuste salarial) versus obtener los 3 beneficios no económicos de su preferencia, ¿Qué elige?



Ante la pregunta hipotética donde los encuestados debían elegir entre un aumento salarial y obtener los 3 beneficios no económicos de su mayor preferencia, el 66% seleccionó elegir los 3 beneficios no económicos; el restante 34%, prefiere el aumento en remuneración salarial.

Figura 8

En la situación hipotética, donde se le presenta la oportunidad de cambiarse a un nuevo puesto en su empresa, con más responsabilidades, en el cual tendría un aumento salarial de 10% al que percibe actualmente, pero pierde uno o más de sus beneficios no económicos, ¿Aceptaría el nuevo puesto?

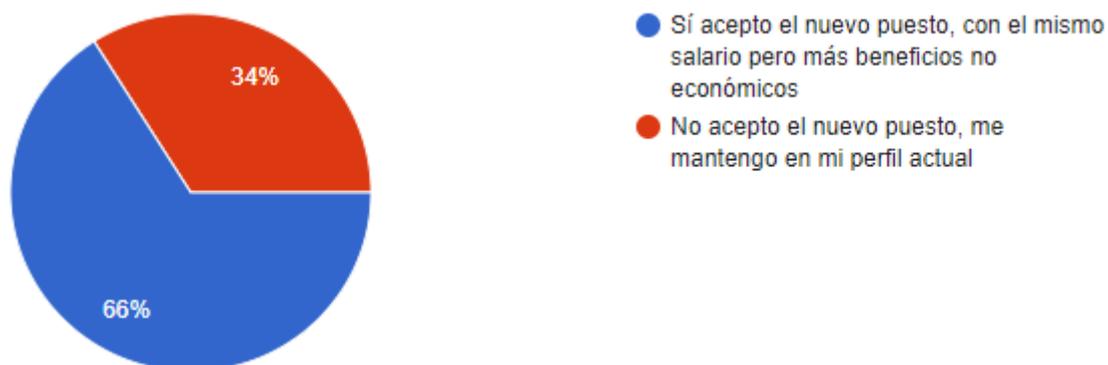


En la situación hipotética donde los encuestados tuvieran la oportunidad de cambiar de puesto en su empresa, con más responsabilidades, pero, obtendrían un aumento del 10% en el salario, aunque perderían uno o más de sus beneficios no económicos, el 66% indicó que no aceptaría el nuevo puesto; el 34% indicó que

aceptaría el puesto, aunque perdiera algunos de los beneficios no económicos.

Figura 9

En la situación hipotética, donde se le presenta la oportunidad de cambiarse a un nuevo puesto en su empresa, con más responsabilidades, en el cual tendría un salario igual al que percibe actualmente, pero con un paquete de beneficios no económicos superior al actual, ¿Aceptaría el nuevo puesto?



En la situación hipotética donde los encuestados tuvieran la oportunidad de un cambio de puesto en su empresa, con más responsabilidades, donde obtendrían un salario igual al actual, pero, les brindarían nuevos beneficios no económicos, el 66% indicó que aceptaría el nuevo puesto; el 34% indicó que no aceptaría el puesto.

Figura 10

En la situación hipotética, donde se le presenta la oportunidad de cambiarse a un nuevo puesto en su empresa, con más responsabilidades, en el cual tendría un salario inferior en -10% al que percibe actualmente, pero con un paquete de beneficios no económicos superior al actual, ¿Aceptaría el nuevo puesto?



En la situación hipotética donde los encuestados tuvieran la oportunidad de un cambio de puesto en su empresa, con más responsabilidades, y donde obtendrían un salario -10% menor al actual, pero, les brindarían nuevos beneficios no económicos, el 78% indicó que no aceptaría el nuevo puesto; el 22% indicó que aceptaría el puesto.

La relevancia de los beneficios emocionales para los estudiantes de maestría de la ULACIT, para elegir o cambiar de puesto de trabajo.

Figura 11

Cuando evalúa una nueva oferta laboral, seleccione de la lista la afirmación con la que más se identifica para responder a la pregunta: ¿Qué importancia les brinda a los beneficios no económicos que ofrece la compañía?



El 78% de los encuestados indicó que al evaluar una nueva oferta laboral toma en consideración el paquete de beneficios no económicos que le brinda la compañía; sin embargo, le da mayor relevancia al salario económico. El 22% de los encuestados indicó que el paquete de beneficios no económicos, es lo más importante para tomar una decisión de aceptar una nueva oferta laboral.

Figura 12

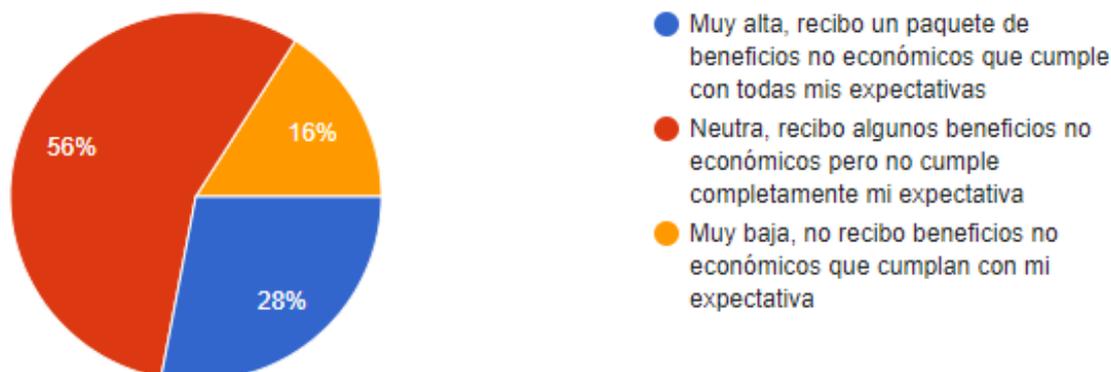
Si perdiera uno o varios de los beneficios no económicos que tiene actualmente en su trabajo, seleccione de la lista la afirmación con la que más se identifica para responder: ¿Consideraría cambiar de trabajo?



El 54% de los encuestados contestó de forma afirmativa al considerar cambiar de trabajo si el paquete actual de beneficios no económicos tuviera algún cambio. Mientras que el 46% indicó que los beneficios no económicos no son lo más importante para desempeñar su puesto actual.

Figura 13

Satisfacción con los beneficios no económicos que le brinda la empresa para la que labora actualmente.



Un 56% de los encuestados confirmaron su satisfacción actual con los beneficios económicos que le brinda la empresa para la que laboran; un 28% indicó que es alta y recibe un paquete de beneficios no económicos que cumple con todas sus expectativas y un 16% indicó que es baja, y no recibe un paquete de beneficios no económicos que cumpla con su expectativa.

Discusión

Esta investigación revela interesantes hallazgos, los cuales permiten una mejor comprensión del presente estudio, con respecto a la importancia de la remuneración emocional para los estudiantes de maestría de la ULACIT. Este análisis se basa en los datos recopilados durante el estudio y busca identificar patrones, tendencias y relaciones significativas entre variables clave.

Un 82% de los encuestados contestó afirmativamente que actualmente cuenta con beneficios no económicos, por parte de las empresas para las que laboran; un porcentaje bastante alto, sin embargo, aunque existen amplios estudios que indican los beneficios de brindar remuneración emocional, como alta motivación, compromiso, mejora en la salud, disminución de rotación, aumento de productividad; solo por mencionar algunos beneficios no económicos. Un 16% de los encuestados indicó que actualmente la empresa donde laboran no brinda beneficios de este tipo. Es importante rescatar que el 57% de los encuestados, también, indicó que no existen requisitos o métricas a cumplir en sus empresas para poder obtener estos beneficios no económicos.

Los encuestados que, sí reciben beneficios no económicos, mencionaron el teletrabajo y los cursos o capacitaciones como el beneficio más recurrente que les brindan sus empresas; estos beneficios fueron seleccionados por el 69% del total, seguido por el horario flexible, el servicio médico, seguro privado y la cantidad de vacaciones por encima de lo determinado por ley; todas las anteriores fueron seleccionadas por más del 40% de los encuestados.

Al comparar estos beneficios, con los resultados de la pregunta sobre los tres beneficios no económicos preferidos por los encuestados, se concluye que hay una concordancia, pues el teletrabajo fue el beneficio seleccionado por la mayoría de encuestados, ocupando, también, el primer lugar, con un 66% del total, seguido por *seguro privado* y *cantidad de días de vacaciones*, con más del 40%. Sin embargo, a pesar de esta alineación, al consultar el nivel de satisfacción con los beneficios no económicos que les brinda la empresa para la que laboran actualmente, un 56% de los encuestados contestó que es neutra, recibe algunos beneficios no económicos, pero no cumple completamente con la expectativa que tienen sobre los mismos. Es decir, aunque la mayoría de encuestados indicó que el *teletrabajo* y el *seguro privado* son de los beneficios económicos de su mayor preferencia; además el 78% de los encuestados indicó que cuenta con al menos uno de los tres beneficios económicos de su preferencia; a nivel general no hay un nivel de satisfacción alto en torno a la remuneración no económica. Para futuras investigaciones sería interesante ahondar sobre cuáles beneficios en específico son los que carece la población y los llevaría de una satisfacción neutra a una satisfacción alta, o bien si hay otros factores que afecten este nivel de satisfacción.

Incluso, en el caso de los beneficios como actividades recreativas, actividad física, posibilidad de elección de proyectos, premios o menciones honoríficas, no fueron seleccionados como beneficios no económicos de mayor preferencia, pero, tampoco, son parte de los beneficios no económicos con los que cuentan actualmente los encuestados. Sería muy recomendable investigar y determinar en futuras investigaciones, si existe relación entre *beneficios laborales* que no sean de preferencia porque no se reciben actualmente, por lo tanto, podría haber desconocimiento sobre los beneficios que generan estos a nivel emocional, mental o físico.

Otros de los hallazgos relevantes es que ante la situación hipotética de elegir entre obtener un aumento salarial y obtener los tres beneficios no económicos de su preferencia, el 66% de los encuestados indicó que prefiere los tres beneficios no económicos. Incluso, si también se les presentara la oportunidad de elegir un nuevo puesto de trabajo, con más responsabilidades, donde hubiera un incremento salarial de 10%, pero, donde perderían beneficios no económicos, el 66% contestó que no acepta el puesto; es decir, en ambas preguntas guarda concordancia de la alta relevancia que tiene para los encuestados los beneficios no económicos, incluso, por encima de su remuneración económica. En relación con este tema, ante la pregunta de un nuevo puesto con más responsabilidades, sin aumento salarial, pero con más beneficios económicos, el 66% de los encuestados contestó que aceptaría el nuevo puesto. Sin embargo, si la situación cambia a que se da la oportunidad de un nuevo puesto, con más responsabilidades, con más beneficios no económicos, pero, con una baja de remuneración salarial, únicamente el 22% de los encuestados aceptaría el puesto. Lo anterior refleja, entonces que, los encuestados le dan gran importancia a los beneficios no económicos, y ante la oportunidad de un nuevo puesto de trabajo de mayor responsabilidad, están dispuestos a asumirlo sin aumento salarial pero por más beneficios no económicos; sin embargo, no están dispuestos a aceptar una baja salarial por más beneficios económicos que les den.

En relación a una nueva oferta laboral, el 78% de los encuestados indicó que le brinda importancia a los beneficios no económicos que le ofrecen; sin embargo, no

es más importante que la remuneración salarial, y, únicamente para el 22% de los encuestados, el paquete de beneficios no económicos es lo más importante para tomar la decisión de aceptar un puesto. Esto está completamente alineado con lo expuesto anteriormente, donde los encuestados indican que le brindan mucha importancia a la remuneración emocional; sin embargo, no están dispuestos a disminuir su remuneración salarial. También, se analizó lo siguiente: si el paquete de beneficios no económicos con el que cuentan actualmente cambiara, el 54% de los encuestados valoraría cambiar de trabajo, el 46% de los encuestados se mantendría en su puesto actual, un porcentaje bastante alto. La expectativa es que para futuras investigaciones sería interesante ahondar sobre cuáles son las razones con las cuales se puede motivar a estos colaboradores, a mantenerse en sus puestos de trabajo.

Los resultados de esta investigación arrojan que la mayoría de encuestados clasificó como satisfacción neutra, en cuanto a los beneficios no económicos que recibe actualmente, a pesar de que hay concordancia entre los beneficios no económicos de mayor preferencia y los que la mayoría de encuestados indica que tiene actualmente; además, consideran que estos beneficios son de alta relevancia para asumir incluso nuevos puestos de mayor responsabilidad sin ajustes a nivel salarial; pero, no los consideran tan importantes como para aceptar una disminución salarial.

Conclusiones

Identificación de los incentivos o remuneración emocional que reciben actualmente los estudiantes de maestría de la ULACIT, por parte de las empresas en donde laboran

Los resultados obtenidos sobre los incentivos no económicos que recibe la población estudiada, destacan que estos sí reciben actualmente beneficios no económicos, dentro de los que resaltan el teletrabajo, los cursos o capacitaciones, el servicio médico de empresa, seguro privado y la cantidad de días de vacaciones por encima de lo que indica la ley. Es importante mencionar, que contar con estos beneficios no económicos no está ligado a ningún tipo de requisito o métrica a cumplir. Además, beneficios no económicos como actividad física, elección de proyectos a trabajar, becas o subsidios, son de los beneficios no económicos menos brindados por las compañías para las que labora la población.

Definición de los incentivos o remuneración emocional de mayor preferencia para los estudiantes de maestría de la ULACIT, y si estos coinciden con los que reciben actualmente

Con base en el análisis de los resultados, los estudiantes de maestría de la ULACIT, indicaron mayor preferencia por los beneficios no económicos de teletrabajo, horario flexible, seguro privado y cantidad de días de vacaciones, por encima de los establecidos por ley. Además, la mayoría de la población en estudio indicó que cuenta con al menos uno de los beneficios no económicos de su preferencia. Cabe mencionar que, a nivel general, los encuestados indicaron que tienen un nivel de satisfacción neutro con el paquete de beneficios no económicos que reciben actualmente. Beneficios como actividad física, premios o menciones honoríficas fueron los beneficios no económicos señalados como de menor relevancia.

Comparación de la preferencia entre aumento de la remuneración económica versus un paquete de beneficios de remuneración emocional

Los encuestados indicaron una gran apertura y preferencia de tener beneficios no económicos versus un aumento salarial, incluso, ante nuevos puestos con más responsabilidades. Sin embargo, no están anuentes a disminuir sus ingresos por remuneración salarial a cambio de beneficios no económicos. También ante la posibilidad de un cambio de puesto, donde incrementaría la remuneración salarial; pero, se ven afectados sus beneficios no económicos, la población en estudio prefiere mantener el puesto actual con el paquete de beneficios vigente.

Determinación de la relevancia de los beneficios emocionales para los estudiantes de maestría de la ULACIT, para elegir o cambiar de puesto de trabajo

Los resultados de la investigación arrojan que los encuestados en su mayoría toman en consideración los beneficios no económicos para evaluar una nueva oferta laboral; sin embargo, estos beneficios no son más importante que la remuneración salarial para tomar una decisión final. Con base en lo anterior, si los encuestados tuvieran un cambio en su paquete de beneficios no económicos actual (en desventaja), en su mayoría consideraría cambiar de trabajo. De esto se concluye que las empresas deben plantear paquetes de beneficios no económicos atractivos para sus colaboradores, pero, también, sostenibles en el tiempo, pues, si se realizan cambios, podría crear desmotivación y fuga de talento. Además, no deben considerar que brindar más beneficios no económicos, sustituye el peso de la remuneración salarial.

Recomendaciones

Identificación de los incentivos o remuneración emocional que reciben actualmente los estudiantes de maestría de la ULACIT, por parte de las empresas en las que laboran

- Las empresas deben comunicar claramente los beneficios no económicos a sus colaboradores.
- Las empresas deben incluir dentro de sus propuestas de atracción y retención de talento humano, beneficios no económicos.
- Evaluar la importancia de una métrica o requisito para acceder a algunos beneficios no económicos, podría ser un incentivo para alcanzar metas o resultados específicos.

Definición de los incentivos o remuneración emocional de mayor preferencia para los estudiantes de maestría de la ULACIT, y si estos coinciden con los que reciben actualmente

- Dada la alta importancia que le brinda la población al beneficio de teletrabajo, las empresas que actualmente no brindan este beneficio, deberían iniciar planes de acción para implementarlo sin que esto afecte su productividad.
- Realizar estudios internos en las compañías para evaluar el impacto de los beneficios no económicos que brindan y si estos coinciden con las

expectativas de sus colaboradores

Comparación de la preferencia entre un aumento en remuneración económica versus un paquete de beneficios de remuneración emocional

- Como empleados de una empresa, muchas veces se tiene un enfoque en el aumento de la remuneración económica; sin embargo, también, se debe brindar importancia al crecimiento en reconocimiento de beneficios no económicos como parte del crecimiento profesional
- Las empresas pueden ofrecer como parte del crecimiento profesional no solo incremento en remuneración salarial, sino beneficios no económicos llamativos para sus colaboradores o, inclusive, diferenciados según la fase del ciclo profesional en que se encuentran, resultados, etcétera.

Determinación de la relevancia de los beneficios emocionales para los estudiantes de maestría de la ULACIT, para elegir o cambiar de puesto de trabajo

- Los paquetes de beneficios no económicos que brindan las empresas deben ser atractivos y mantenerse en el tiempo, un cambio en estos puede representar fuga de talentos para la compañía.
- Evaluar el paquete de beneficios no económicos como un complemento igual de importante que la remuneración salarial para atraer y mantener talento en las compañías.

Referencias

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: A review and meta-analysis. *Journal of Management*, 39(1), 1-35.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bautista, R. C. (2009). La hipótesis de la investigación. Contribuciones a las Ciencias Sociales. <https://www.eumed.net/rev/cccss/04/rcb2.htm>
- Chiavenato, I. (2016). *Gestión del Talento Humano* (5ª ed.). McGraw-Hill.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- García, L. (2019). *El impacto del salario emocional en la retención de talento*. Editorial Empresarial.
- González, M. (2020). *La importancia del reconocimiento en el salario emocional*. Editorial Universitaria.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la investigación [Research methodology]. McGraw-Hill.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(3), 233-250.
- Martínez, R. (2021). *Salario emocional y satisfacción laboral: Una revisión*. Ediciones Académicas.
- Ruiz, A. (2018). *Desarrollo profesional y retención de talento: Un enfoque desde el salario emocional*. Editorial Empresarial.
- Sánchez, A. (2020). *Bienestar organizacional y retención de talento*. Editorial Universitaria.
- Smith, T. (2019). Employee expectations and job satisfaction in the modern workplace. *International Journal of Human Resource Management*, 30(6), 1034-1050.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario sobre La Importancia de la Remuneración Emocional en el trabajo para los Estudiantes de Grado Académico de Maestría de la ULACIT

Estimado(a) Participante:

Agradezco el tiempo que usted pueda dedicar a completar este instrumento. La intención de este cuestionario es recopilar información con fines académicos, destinada a la investigación sobre el tema: "La Importancia de la Remuneración Emocional en el trabajo para los Estudiantes de Grado Académico de Maestría de la ULACIT", el cual es parte del proyecto de integración para optar al grado de Maestría en Gerencia de Proyectos de la ULACIT.

El cuestionario consta de 12 preguntas, las cuales están alineadas con los objetivos de la investigación; el tiempo aproximado para completarlo es de 15 minutos.

Preguntas del cuestionario	Objetivo Meta
<p>1. La empresa en donde labora actualmente, ¿le brinda beneficios no económicos adicionales a su remuneración salarial?</p> <p>Sí No No sé</p>	Objetivo 1
<p>2. De la siguiente lista, ¿Cuáles beneficios no económicos le brinda la empresa en donde labora actualmente? (Puede seleccionar varias opciones)</p> <p>Teletrabajo Horario Flexible Becas o subvención de estudios Cursos o capacitaciones Premios o mencione honoríficas formales Posibilidad de elección de proyectos a trabajar Cantidad de días de vacaciones por encima de la obligación por ley Servicios de médico de empresa, nutricionista, psicólogo o especialistas de cualquier otro campo Actividades recreativas Actividad física Otro: _____ No recibo ningún beneficio no económico adicional a mi remuneración salarial</p>	Objetivo 1
<p>3. ¿Existe algún requisito o métrica a cumplir para poder obtener los beneficios no económicos?</p> <p>Sí No No sé No recibo ningún beneficio no económico adicional a mi remuneración salarial</p>	Objetivo 1

4. De la siguiente lista, seleccione los 3 beneficios no económicos de su mayor preferencia, independientemente de si cuenta con ellos actualmente o no.

Objetivo 2

Teletrabajo
 Horario Flexible
 Becas o subvención de estudios
 Cursos o capacitaciones
 Premios o mencione honorificas formales
 Posibilidad de elección de proyectos a trabajar
 Cantidad de días de vacaciones por encima de la obligación por ley
 Servicios de médico de empresa, nutricionista, psicólogo o especialistas de cualquier otro campo
 Actividades recreativas
 Actividad física

5. ¿Recibe actualmente al menos 1 de los 3 beneficios no económicos de su mayor preferencia, seleccionados en la pregunta anterior?

Objetivo 2

Sí
 No
 No recibo ningún beneficio no económico adicional a mi remuneración salarial

6. De la siguiente lista, seleccione los 3 beneficios no económicos que son menos atractivos para usted:

Objetivo 2

Teletrabajo
 Horario Flexible
 Becas o subvención de estudios
 Cursos o capacitaciones
 Premios o mencione honorificas formales
 Posibilidad de elección de proyectos a trabajar
 Cantidad de días de vacaciones por encima de la obligación por ley
 Servicios de médico de empresa, nutricionista, psicólogo o especialistas de cualquier otro campo
 Actividades recreativas
 Actividad física
 Todos son importantes para mi

7. En la situación hipotética donde debe elegir entre un aumento de salario (dentro del promedio anual de ajuste salarial) versus obtener los 3 beneficios no económicos de su preferencia (elegidos en la pregunta 4), ¿Cuál elige?

Objetivo 3

Aumento en remuneración Salarial
 Los 3 beneficios no económicos

8. En la situación hipotética, donde se le presenta la oportunidad de cambiarse a un nuevo puesto en su empresa, con más responsabilidades, en el cual tendría un salario 10% mayor al que percibe actualmente, pero, perdería uno o más de sus beneficios no económicos, ¿Aceptaría el nuevo puesto? Objetivo 4

Sí acepto el nuevo puesto

No acepto el puesto, me mantengo en el puesto actual

9. En la situación hipotética, donde se le presenta la oportunidad de cambiarse a un nuevo puesto en su empresa, con más responsabilidades, en el cual tendría un salario igual al que percibe actualmente, pero, con un paquete de beneficios no económicos superior al actual, ¿Aceptaría el nuevo puesto? Objetivo 4

Sí acepto el nuevo puesto

No acepto el puesto, me mantengo en el puesto actual

10. En la situación hipotética, donde se le presenta la oportunidad de cambiarse a un nuevo puesto en su empresa, con más responsabilidades, en el cual tendría un salario -10% inferior al que percibe actualmente, pero con un paquete de beneficios no económicos superior al actual, ¿Aceptaría el nuevo puesto? Objetivo 4

Sí acepto el nuevo puesto

No acepto el puesto, me mantengo en el puesto actual

11. Cuando evalúa una nueva oferta laboral, seleccione de la lista la afirmación con la que más se identifica para responder a la pregunta: ¿qué importancia le da a los beneficios no económicos que le brinda la compañía? Objetivo 4

Es lo más importante para tomar la decisión de aceptar el puesto

Lo tomo en consideración, pero es más importante el salario

No es nada importante para tomar mi decisión, me baso en el salario únicamente

Objetivo 4

12. Si perdiera alguno de los beneficios económicos que tiene actualmente en su trabajo, seleccione de la lista la afirmación con la que más se identifica, ¿Consideraría cambiar de trabajo?

Sí, los beneficios no económicos son lo más importante para mi

No, los beneficios no económicos no son lo más importante para desempeñar mi trabajo

13. Indicar el nivel de satisfacción con los beneficios no económicos que le brinda la empresa en donde labora actualmente. Objetivo 2

Muy alta, recibo un paquete de beneficios no económicos que cumple con todas mis expectativas

Neutra, recibo algunos beneficios no económicos, pero no cumple completamente mi expectativa

Muy baja, no recibo beneficios no económicos que cumplan con mi expectativa

Muchas gracias por su participación.