

SALARIO EMOCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INTEGRACIÓN

Jirma Elizabeth, Veintimilla-Ruiz *
<https://orcid.org/0000-0001-5268-9995>

Andrea Alexandra, Braganza-Araúz *
<https://orcid.org/0009-0007-8906-1609>

Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador *

Email: jirma.veintimilla@utc.edu.ec

Recibido: 25 de noviembre de 2024 / **Aprobado:** 24 de enero de 2025 / **Publicado:** 31 de enero de 2025

DOI: <https://doi.org/10.24133/scf0er08>

Resumen

El objetivo de este estudio es analizar los factores que predominan en el salario emocional de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración en Cotopaxi, Ecuador. El objetivo es identificar los factores de salario emocional que tienen mayor significancia para mejorar el bienestar de los empleados. El método utilizado fue cuantitativo, con un diseño descriptivo y transversal, en el que se administró un cuestionario validado a 21 empleados. Los resultados del estudio muestran que aspectos como el clima laboral, el desarrollo profesional y la flexibilidad son cruciales para las percepciones positivas del salario emocional. Es especialmente importante destacar que la capacitación se correlaciona significativamente con el sentimiento de ser valorado ($r = 0,572$, $p < 0,01$), lo que indica que los empleados valoran las oportunidades de capacitación. Además, las reuniones frecuentes en el entorno de trabajo contribuyen a un ambiente positivo ($r = 0,953$, $p < 0,01$). Entre los factores de desarrollo profesional, tener en cuenta la opinión de los empleados fue clave para la motivación y la evaluación ($r = 0,701$, $p < 0,01$). Finalmente, entre los factores de flexibilidad, las oportunidades de ocio resultaron ser muy importantes para un entorno de trabajo equilibrado ($r = 0,695$, $p < 0,01$). La principal conclusión es que el salario emocional es crucial para mejorar el compromiso y la retención del talento en la cooperativa.

Palabras Clave: Clima Laboral, Desarrollo Profesional, Flexibilidad, Salario Emocional, Trabajadores.

Emotional Salary among the Employees of Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración

Abstract

The objective of this study is to analyze the factors that dominate emotional salary among employees of the Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración in Cotopaxi, Ecuador. The goal is to identify the emotional reward factors that significantly enhance employee well-being. The method employed was quantitative, with a descriptive and cross-sectional design, in which a validated questionnaire was administered to 21 employees. The study's results reveal that aspects such as workplace climate, professional development, and flexibility are crucial for positive perceptions of emotional salary. Notably, training showed a significant correlation with the feeling of being valued ($r = 0.572$, $p < 0.01$), indicating that employees highly value training opportunities. Additionally, frequent meetings in the workplace environment contribute to a positive atmosphere ($r = 0.953$, $p < 0.01$). Among professional development factors, considering employees' opinions was key to motivation and evaluation ($r = 0.701$, $p < 0.01$). Finally, among flexibility factors, leisure opportunities proved highly important for maintaining a balanced work environment ($r = 0.695$, $p < 0.01$). The main conclusion is that emotional salary is crucial for enhancing commitment and talent retention in the cooperative.

Keywords: Climate, Emotional Salary, Flexibility, Professional Development, Workers

Introducción

En las últimas décadas, el concepto de salario emocional se ha vuelto importante como componente clave para mejorar la satisfacción y el desempeño de los empleados. Diversos estudios han destacado su impacto en la motivación, el compromiso y la retención del talento, factores esenciales para las organizaciones en entornos competitivos Huete, (2003) ; Gómez, (2011). Este artículo es parte de un proyecto de investigación más amplio que tiene como objetivo analizar el impacto de los salarios emocionales en los empleados de la Cooperativa de ahorro y crédito Integración Ltda. ubicada en Cotopaxi, Ecuador.

Los salarios emocionales se definen como un conjunto de beneficios intangibles proporcionados por las organizaciones para satisfacer las necesidades internas de los empleados, como el reconocimiento, la flexibilidad laboral y el desarrollo profesional (Montalvo-Poveda, 2018; Gómez, 2011). En un mundo laboral cada vez más dinámico, estas prácticas contribuyen significativamente al bienestar emocional de los empleados, lo que se manifiesta en un mayor compromiso, productividad y lealtad hacia la empresa (Betancur & Quintero, 2018). En el caso de las cajas de ahorros y cooperativas de crédito, las relaciones interpersonales son cruciales, y la implementación de estrategias de compensación emocional puede mejorar el clima organizacional y el sentido de justicia laboral (Huete, 2003; Salvador-Moreno et al., 2021).

Salario emocional se entienden como un conjunto de beneficios no monetarios que pueden mejorar la satisfacción laboral de los empleados, y su impacto en la motivación y la retención del talento ha sido ampliamente estudiado. Según García y López (2020), factores como el clima laboral y el desarrollo profesional juegan un papel crucial en la creación de un ambiente positivo en una organización. Además, Martínez et al. (2019) destacaron que la flexibilidad laboral está directamente relacionada con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, mejorando así la satisfacción de los empleados. Por otro lado, el estudio de Ramírez y Torres (2021) destaca la importancia de la formación continua como medio clave para estimular el reconocimiento y el sentimiento de valor de los empleados. El estudio de Pérez et al. (2022) concluyeron que involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones puede mejorar significativamente su sentido de pertenencia y compromiso organizacional.

La investigación abarca un análisis macro de las tendencias globales, un enfoque meso en el sector cooperativo ecuatoriano y un microanálisis de la percepción de los trabajadores, (Melo-Martínez et al., 2018; Ortega, 2020). A nivel global, el salario emocional es un nuevo indicador que complementa los salarios financieros y brinda beneficios intangibles como reconocimiento, flexibilidad laboral y desarrollo profesional (Betancur & Quintero, 2018; Montalvo-Poveda, 2018). En Ecuador, la pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve la importancia

de crear condiciones de trabajo que prioricen el bienestar emocional de los empleados, especialmente en sectores estratégicos como el financiero (CEPAL, 2020; Salvador-Moreno et al., 2021).

A nivel meso, el sector financiero de Ecuador enfrenta desafíos relacionados con la retención de talento debido a condiciones laborales menos favorables (Ortega, 2020). Este panorama resalta la necesidad de evaluar cómo las prácticas de salario emocional abordan este tema en instituciones específicas como la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración en Cotopaxi. Este estudio también pretende contribuir al desarrollo de estrategias organizacionales para crear un ambiente de trabajo positivo que cumpla con las expectativas de los empleados (Melo-Martínez et al., 2018). Los resultados de este estudio son muy importantes para proponer un modelo de gestión que pueda mejorar la satisfacción y el desempeño de los empleados en condiciones de profundo cambio social y económico (Barómetro de Remuneración Emocional, s.f.; CEPAL, 2020), de tal manera que, El objetivo de este estudio es determinar ¿De qué manera el salario emocional impacta en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración?

Metodología

Este estudio se realizó utilizando un enfoque cuantitativo ya que intenta medir y analizar el impacto de los salarios

emocionales en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa Integrada de Ahorro y Crédito de Cotopaxi, Ecuador. Este método permite determinar relaciones estadísticas entre las variables en estudio a partir de datos empíricos y objetivos Oviedo & Arias, (2005). El tipo de estudio fue descriptivo y transversal, ya que se analizaron las percepciones de salario emocional de los empleados durante un período de tiempo utilizando como instrumento principal un cuestionario previamente validado (Salvador-Moreno et al., 2021).

El instrumento utilizado fue desarrollado por Salvador-Moreno et al. (2021) miden el salario emocional que consta de 18 ítems divididos en tres dimensiones principales: clima laboral, desarrollo profesional y flexibilidad. Este cuestionario fue administrado a 50 trabajadores de cooperativas seleccionados mediante muestreo aleatorio. Para el análisis de los datos se utilizó el software SPSS versión 25, que permite realizar pruebas de confiabilidad (utilizando el alfa de Cronbach) y análisis descriptivos. Se utilizaron técnicas de análisis factorial exploratorio para identificar patrones y relaciones entre las dimensiones del salario emocional (Nunnally, 1978).

La herramienta evalúa factores como el clima laboral, el sentido de reconocimiento y la flexibilidad horaria. Cada ítem se midió utilizando una escala Likert de seis puntos que identifica niveles bajos, medios y altos de percepción relacionados con el salario

emocional. Este procedimiento asegura la validez y confiabilidad de los resultados y proporciona información relevante para el desarrollo de una estrategia organizacional para la investigación colaborativa Montalvo & Poveda, (2018).

Resultados

Los datos proporcionados contienen respuestas de 21 trabajadores encuestados sobre su percepción del salario emocional basado en las dimensiones propuestas por Salvador-Moreno et al. (2021): ambiente laboral, desarrollo profesional y flexibilidad. Estas dimensiones se evaluaron mediante una escala Likert con opciones como "Nunca", "Casi Nunca", "Algunas Veces", "Frecuentemente", "Casi Siempre", y "Siempre".

Tabla 1

Factor 1 Clima Laboral

		FACTOR 1 CLIMA LABORAL					
		F1SALUDO	F1CAPACITACIONES	F1AMISTAD	F1PROBLEMAS	F1ALEGRIE	F1REUNIONES
F1SALUDO	Correlación de Pearson	1	.702**	.531*	.522*	.531*	.548*
	Sig. (bilateral)		.000	.013	.015	.013	.010
	N	21	21	21	21	21	21
F1CAPACITACIONES	Correlación de Pearson	.702**	1	.731**	.451*	.310	.305
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.040	.172	.178
	N	21	21	21	21	21	21
F1AMISTAD	Correlación de Pearson	.531*	.731**	1	.346	.567**	.582**
	Sig. (bilateral)	.013	.000		.125	.007	.006
	N	21	21	21	21	21	21
F1PROBLEMAS	Correlación de Pearson	.522*	.451*	.346	1	.408	.410
	Sig. (bilateral)	.015	.040	.125		.067	.065
	N	21	21	21	21	21	21
F1ALEGRIE	Correlación de Pearson	.531*	.310	.567**	.408	1	.953**
	Sig. (bilateral)	.013	.172	.007	.067		.000
	N	21	21	21	21	21	21
F1REUNIONES	Correlación de Pearson	.548*	.305	.582**	.410	.953**	1
	Sig. (bilateral)	.010	.178	.006	.065	.000	
	N	21	21	21	21	21	21

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

La table 1 muestra el análisis de las correlaciones de Pearson entre las dimensiones del clima laboral y muestra que existe una fuerte interrelación entre las variables, destacándose especialmente la

relación entre las reuniones y un ambiente alegre ($r = 0,953$, $p < 0,01$), lo que indica que las reuniones frecuentes contribuyen significativamente a un entorno positivo. Asimismo, las capacitaciones están fuertemente vinculadas con la amistad ($r = 0,731$, $p < 0,01$) y con la salud ($r = 0,702$, $p < 0,01$), reflejando su importancia en la construcción de relaciones laborales saludables y colaborativas. Por otro lado, la amistad también tiene una notable conexión con las reuniones ($r = 0,582$, $p < 0,01$), lo que refuerza su papel en la cohesión del equipo. En conclusión, dentro del factor clima laboral, las dimensiones de reuniones y ambiente alegre predominan como los aspectos más influyentes, seguidas de las capacitaciones y la amistad, que fortalecen la dinámica positiva en el entorno laboral.

Tabla 2

Factor 2 Desarrollo Profesional

		FACTOR 2 DESARROLLO PROFESIONAL						
		F2CAPACITACIONES	F2ASCENSOSMERITOS	F2OPINIONVALE	F2RATRAJABAJAR	F2TOMANENCUENTA	F2RENUNCIA	
F2CAPACITACIONES	Correlación de Pearson	1	-.028	.314	-.041	.166	.011	
	Sig. (bilateral)		.905	.166	.861	.473	.963	
	N	21	21	21	21	21	21	
F2ASCENSOSMERITOS	Correlación de Pearson	-.028	1	.376	.381	.592**	.054	
	Sig. (bilateral)	.905		.093	.088	.005	.816	
	N	21	21	21	21	21	21	
F2OPINIONVALE	Correlación de Pearson	.314	.376	1	.573**	.701**	.139	
	Sig. (bilateral)	.166	.093		.007	.000	.547	
	N	21	21	21	21	21	21	
F2RATRAJABAJAR	Correlación de Pearson	-.041	.381	.573**	1	.656**	-.010	
	Sig. (bilateral)	.861	.088	.007		.001	.966	
	N	21	21	21	21	21	21	
F2TOMANENCUENTA	Correlación de Pearson	.166	.592**	.701**	.656**	1	.221	
	Sig. (bilateral)	.473	.005	.000	.001		.336	
	N	21	21	21	21	21	21	
F2RENUNCIA	Correlación de Pearson	.011	.054	.139	-.010	.221	1	
	Sig. (bilateral)	.963	.816	.547	.966	.336		
	N	21	21	21	21	21	21	

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la table 2 se muestra el análisis del factor Desarrollo Profesional, las correlaciones más significativas y se observan entre la dimensión "F2TOMANENCUENTA" (ser tomado en cuenta) y otras variables, como "F2OPINIONVALE" ($r = 0,701$, $p < 0,01$) y

"F2IRATRABAJAR" ($r = 0,656$, $p < 0,01$). Esto indica que la percepción de ser tomado en cuenta tiene una influencia predominante en el desarrollo profesional, ya que se relaciona estrechamente con la valoración de la opinión de los empleados y la motivación para asistir al trabajo. Por lo tanto, la dimensión que más predomina en este factor es "F2TOMANENCUENTA", al ser un elemento clave que impacta de manera significativa en las dinámicas del desarrollo profesional.

Tabla 3
Factor 3 Flexibilidad

		FACTOR 3 FLEXIBILIDAD					
		F3PERMISO	F3RECREACIÓN	F3ALIMENTARTE	F3DESCANSOSFINES	F3ESPACIOS	F3FLEXIBILIDAD
F3PERMISO	Correlación de Pearson	1	,423	,645**	,240	,392	,280
	Sig. (bilateral)		,056	,002	,294	,079	,255
	N	21	21	21	21	21	21
F3RECREACIÓN	Correlación de Pearson	,423	1	,659**	,270	,238	,695**
	Sig. (bilateral)	,056		,001	,236	,298	,000
	N	21	21	21	21	21	21
F3ALIMENTARTE	Correlación de Pearson	,645**	,659**	1	,359	,362	,676**
	Sig. (bilateral)	,002	,001		,110	,107	,001
	N	21	21	21	21	21	21
F3DESCANSOSFINES	Correlación de Pearson	,240	,270	,359	1	,629**	,489*
	Sig. (bilateral)	,294	,236	,110		,002	,025
	N	21	21	21	21	21	21
F3ESPACIOS	Correlación de Pearson	,392	,238	,362	,629**	1	,485*
	Sig. (bilateral)	,079	,298	,107	,002		,026
	N	21	21	21	21	21	21
F3FLEXIBILIDAD	Correlación de Pearson	,280	,695**	,676**	,489*	,485*	1
	Sig. (bilateral)	,255	,000	,001	,025	,026	
	N	21	21	21	21	21	21

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En el análisis del factor Flexibilidad, la dimensión que predomina es "F3RECREACIÓN", ya que muestra una correlación significativa y fuerte con "F3FLEXIBILIDAD" ($r = 0,695$, $p < 0,01$) y "F3ALIMENTARTE" ($r = 0,659$, $p < 0,01$). Esto indica que las oportunidades de recreación están directamente relacionadas con la percepción de flexibilidad laboral y el bienestar asociado a una adecuada alimentación en el trabajo. Además, "F3DESCANSOSFINES" también guarda una relación significativa con otras variables como "F3ESPACIOS" ($r = 0,629$, $p < 0,01$),

pero su peso es menor en comparación con recreación. Por lo tanto, "F3RECREACIÓN" se posiciona como la variable más influyente dentro del factor flexibilidad, al ser clave en la percepción de un ambiente laboral equilibrado y adaptable.

Tabla 4
Análisis de factores – Salario Emocional

		Análisis de factores - Salario Emocional		
		F1CAPACITACIONES	F2TOMANENCUENTA	F3RECREACIÓN
F1CAPACITACIONES	Correlación de Pearson	1	,572**	,274
	Sig. (bilateral)		,007	,229
	N	21	21	21
F2TOMANENCUENTA	Correlación de Pearson	,572**	1	,482*
	Sig. (bilateral)	,007		,027
	N	21	21	21
F3RECREACIÓN	Correlación de Pearson	,274	,482*	1
	Sig. (bilateral)	,229	,027	
	N	21	21	21

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con el análisis de factores relacionados con el salario emocional, entre las variables F1CAPACITACIONES, F2TOMANENCUENTA y F3RECREACIÓN, la que predomina más entre los 21 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Ltda. es F1CAPACITACIONES. Esto se evidencia por su correlación significativa más alta con F2TOMANENCUENTA ($r = 0,572$, $p < 0,01$), indicando que los empleados valoran significativamente las oportunidades de capacitación como un componente clave del salario emocional.

Discusión

Este estudio examina la compleja cuestión de cómo los salarios efectivos afectan la satisfacción laboral de los empleados de la

cooperativa de ahorro y crédito Integración. Los resultados muestran que los determinantes de la satisfacción de los empleados son las dimensiones del salario afectivo, especialmente el ambiente de trabajo, el desarrollo de carrera y la flexibilidad. Este hallazgo es consistente con investigaciones recientes que destacan que el salario emocional es un factor clave para mejorar el compromiso y la retención del talento en las organizaciones modernas (Betancur & Quintero, 2018; Salvador-Moreno et al., 2021). Sin embargo, es importante reconocer que las limitaciones de este estudio, como el pequeño tamaño de la muestra y el enfoque en una sola cooperativa, pueden limitar la generalización de estos hallazgos a otras organizaciones o entornos. A pesar de estas limitaciones, los datos muestran una fuerte correlación entre las oportunidades educativas y el sentimiento de valor en el lugar de trabajo. Esto es consistente con investigaciones previas que muestran que las percepciones de reconocimiento y desarrollo profesional están fuertemente relacionadas con la satisfacción laboral (Montalvo-Poveda, 2018; Gómez, 2011). Además, las investigaciones han demostrado que las actividades recreativas y un ambiente de trabajo positivo son esenciales para promover una cultura organizacional saludable. Estos factores no sólo contribuyen al bienestar emocional de los empleados, sino que también influyen en su desempeño general y su lealtad a la organización (Huete, 2003; Melo-Martínez et al., 2018). Es necesario tener en cuenta los factores externos que surgieron durante este estudio, especialmente

en el contexto post-COVID-19. La pandemia ha puesto de relieve la necesidad crítica de crear un entorno de trabajo que priorice el bienestar emocional (CEPAL, 2020). A medida que las organizaciones se adaptan a la nueva realidad laboral, deben implementar estrategias efectivas que incorporen los salarios emocionales como un componente clave de la gestión. Ofrecer un modelo integral que satisfaga estas necesidades puede ser un enfoque controvertido pero necesario para abordar los desafíos actuales del lugar de trabajo.

Conclusión

La variable más predominante en este estudio es la capacitación, que se destaca como el componente clave del salario emocional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración. Los resultados demuestran que la capacitación tiene una correlación significativa con la percepción de ser tomado en cuenta por parte de los empleados ($r = 0,572$, $p < 0,01$), lo que indica que los trabajadores valoran altamente las oportunidades de desarrollo profesional. Este hallazgo resalta la importancia de las capacitaciones no solo para el crecimiento individual de los empleados, sino también para fomentar un ambiente laboral positivo y comprometido. Al priorizar las capacitaciones, la cooperativa puede mejorar la satisfacción laboral y, en consecuencia, la retención del talento, lo que es crucial en el contexto actual.

Referencias bibliográficas

- Caiza, E., Valencia, E., & Bedoya, M. (2021). Decisiones de inversión y rentabilidad bajo la valoración financiera en las empresas industriales grandes de la provincia de Cotopaxi, Ecuador. *Revista Universidad y Empresa*, 22(39), 124-138.
- Cámara de Industrias y Producción. (2021). Ranking de Compañías Sector Manufacturero Ecuatoriano.
- Casanova, C., Núñez, R., Navarrete, C. & Proaño, E. (2021). Gestión y costos de producción: Balances y perspectivas. *Revista de Ciencias Sociales*, 01(2021), 302-314.
- Cevallos, M. (2021). Efectividad Del Sistema De Gestión Del Costo Como Un Óptimo Empresarial. *Ciencias administrativas*, 17(2021), 15-22.
- Cobos, A. & Armijos, M. (2020). Eficiencia de las empresas manufactureras de Ecuador del 2007 al 2018: dos enfoques de análisis intraindustrial. *X-Pedientes económicos*, 4(8), 1-20.
- Donado, A., Mosquera, M. & Péres Huérfano, K. (2022). Mejora en los procesos de producción y logística para aumentar la eficiencia en el sistema económico de pequeñas empresas manufactureras en Colombia. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 9(18), 141-148.
- Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (2024). Registro Estadístico de Empresas (REEM).
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2024). Directorio de empresas y establecimientos 2023.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2024). Visualizador del Registro Estadístico de Empresas REEM.
- Instituto Tecnológico de Sonora. (2021). Paradigma de investigación cuantitativa.
- Meleán, R. & Torres, F. (2021). Gestión de costos en las cadenas productivas: reflexiones sobre su génesis. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 131-146.
- Ochoa, C., Marufo, R., & Ibáñez, L. (Espacios). Gestión de costos como herramienta de la rentabilidad en pequeñas y medianas empresas. *Revista*, 41(50), 287-298.
- Qualtrics.XM. (2024). Cómo calcular el tamaño de una muestra: asegúrese de que el muestreo sea correcto.
- Universidad de Guanajuato. (2021). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo.