

Salario Emocional y Engagement en un grupo de trabajadores de una Universidad de Pereira, Risaralda en el año 2018¹

Angie Katerine Álzate Guiral²

Mardy Dayanna Soto Flórez³

Luz Adriana Rubio⁴

Resumen

Esta investigación busca determinar la relación entre Salario Emocional y Engagement en un grupo de trabajadores de una universidad de Pereira, Risaralda durante el año 2018. Cabe resaltar que el Salario Emocional y el Engagement parten de la psicología positiva, la cual tiene como fin comprender y facilitar el bienestar psicológico del individuo, centrándose en las diferentes experiencias positivas y sus rasgos individuales (Castañeda, Salinas & Uribe, 2016). Por otra parte, en las últimas décadas se ha cambiado la concepción que se tiene del salario, ya que éste no es considerado como un factor netamente económico, por ende las organizaciones han implementado diferentes estrategias de intervención para ser sostenibles, incluyendo aspectos motivacionales no monetarios para sus trabajadores. Es un estudio cuantitativo con un diseño no experimental, descriptivo-correlacional. Los hallazgos sobre Prácticas del Salario Emocional y los niveles del Engagement se encuentran con una correlación negativa baja entre Prácticas de Salario Emocional y Vigor ($p = ,003$, $r = -,378^{**}$); una correlación negativa moderada entre Prácticas de Salario Emocional con Dedicación ($p = ,014$, $r = -,317^{**}$); y una correlación negativa baja entre Prácticas de Salario Emocional y Absorción ($p = ,001$, $r = -,418^{**}$). Los resultados permiten inferir que los niveles de Engagement de los empleados de la universidad no están relacionados con las prácticas de salario emocional, ya que la positiva experiencia de su trabajo obedece a aspectos más intrínsecos.

¹ Este trabajo trata de la relación entre Salario emocional y Engagement en un grupo de trabajadores de Universidad de Pereira en el año 2018.

² Estudiante de Psicología. Universidad Católica de Pereira. angie.alzate@ucp.edu.co

³ Estudiante de Psicología. Universidad Católica de Pereira. dayanna.soto@ucp.edu.co

⁴ Magister en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales. lrubio16@cue.edu.co

Palabras claves: Prácticas de salario emocional, Engagement, Psicología positiva.

Abstract

This research seeks to determine the relationship between Emotional Salary and Engagement in a group of workers of a University of Pereira, Risaralda during 2018. It should be noted that the Emotional Salary and Engagement are based on positive psychology, which aims to understand and facilitate the psychological well-being of the individual, focusing on the different positive experiences and their individual traits. On the other hand, in the last decades the conception of the salary has changed, since this is not considered as a purely economic factor, therefore the organizations have implemented different intervention strategies to be sustainable, including non-monetary motivational aspects for your workers. It is a quantitative study with a non-experimental, descriptive-correlational design. The findings on Emotional Salary Practices and Engagement levels are found to have a low negative correlation between Emotional Salary Practices and Vigor ($p = .003$, $r = -.378^{**}$); a moderate negative correlation between Emotional Salary Practices with Dedication ($p = .014$, $r = -.317^{**}$); and a low negative correlation between Emotional Salary Practices and Absorption ($p = .001$, $r = -.418^{**}$). The results allow us to infer that the levels of engagement are related to emotional salary practices, since their positive personal experience of their work obeys to more intrinsic aspects.

Key words: Emotional salary practices, engagement, positive psychology.

Introducción

En la presente investigación se pretende determinar la relación que hay entre las prácticas de Salario Emocional y Engagement en una universidad de Pereira, Risaralda en el año 2018, además de identificar las diferentes prácticas de salario emocional que son implementadas y conocer los niveles de vigor, dedicación y absorción de los trabajadores de esta organización; y posteriormente establecer correlaciones entre sí.

La primera variable, es Salario Emocional que se entiende como todas aquellas razones no monetarias por las que las personas trabajan satisfactoriamente, siendo este un elemento clave para

que los individuos se sientan a gusto, comprometidos e implicados con sus respectivos trabajos. Así mismo, el salario emocional es considerado un factor clave para el empleado, ya que juega un rol importante en la satisfacción de necesidades a fin de fidelizarlos a través de incentivos emocionales como la oportunidad de formación, calidad en las relaciones, reconocimiento social y moral entre otras (Suárez, 2016).

Dentro de las dimensiones de Salario Emocional se puede encontrar una serie de beneficios sociales o prácticas de salario emocional, como lo plantea Soler Blanch, G. (2015) de acuerdo a:

1-Tiempo de trabajo: Se define como un facilitador para fortalecer los tiempos familiares y sociales de acuerdo a las necesidades y dificultades del empleado, logrando un incremento del rendimiento laboral y con ello la productividad de la empresa.

2- Espacio de trabajo lugar de trabajo: La implantación de mejoras en el sitio de trabajo, ya sea por cuestiones ergonómicas o mejoras de confortabilidad de la organización. Permitiendo la comodidad y el descanso apropiado de los trabajadores, dando paso a que estos logren desconectarse por un momento de su rutina de trabajo dentro de la organización.

3- Excedencia del trabajo: Esta se relaciona con la excedencia del tiempo de trabajo y su flexibilidad, la cual es considerada uno de los beneficios más valorados y más solicitados por parte de los trabajadores.

4- Beneficios Sociales: Se entiende como todas aquellas necesidades que debe implementar una empresa, equilibrando tanto la vida personal, profesional del empleado, los beneficios sociales son implementados a de acuerdo a las políticas de cada organización.

5- Apoyo y asesoramiento: La organización facilita al trabajador informarlo y relacionarlo con otros colectivos que apoyen su desarrollo en el ámbito personal, laboral por un largo periodo.

6- Cuidado de familiares: Orientado al cuidado de los seres queridos del trabajador, ya que son un núcleo clave para la predisposición para trabajar.

Se puede encontrar que en Colombia algunas organizaciones están proponiendo un modelo que incorpore ciertas estrategias de salario emocional. Para ello Fedesarrollo (2017), afirma:

“De acuerdo con un estudio realizado por Mercer Marsh para 116 compañías colombianas en el 2014, los beneficios que ofrecen las empresas incluyen horarios flexibles (50,9% de la muestra), teletrabajo ocasional (35,3%), salida temprano los viernes (30,2%), jornada laboral reducida (26,7%), días adicionales de vacaciones (25,9%), días al año para temas personales (24,2%) y, en menor medida, teletrabajo permanente (7,8%)” (p.6).

Con lo anterior se puede evidenciar que el salario emocional desde sus diferentes estrategias, como la flexibilidad permite que los trabajadores se sientan más a gusto en su lugar de trabajo, y pueda compartir más tiempo con su familia, fomentando mayor bienestar para el empleado y por ende mayor productividad para la organización.

De esta manera, algunos autores como Castañeda, Salinas & Uribe (2016), retoman a Mansilla, Gamero & Congosto (2010), en una investigación que realizaron, en el que encuentran que la psicología positiva y el salario emocional va dirigido a disminuir una cantidad de síntomas que se presentan dentro de las organizaciones como estrés, ansiedad, jaquecas y otras molestias que exteriorizan en su trabajo, debido a la insatisfacción y desmotivación laboral. Este estudio fue realizado por medio de instrumentos como la entrevista, la revisión de informes, un cuestionario sociodemográfico y la escala general de insatisfacción laboral.

Por otro lado, un estudio realizado por la Universidad de Warwick, Inglaterra en el 2014, arrojó que las personas que laboran felices aumentan el 12% su productividad, respecto a esta investigación se puede decir que el salario emocional aumenta la productividad de los empleados; donde la felicidad se debe a condiciones laborales y organizacionales óptimas. Con lo anterior se considera que en 10 años el 95% trabajadores le dará mayor importancia al salario emocional que al económico, es decir que las mayores remuneraciones no serán suficientes para atraer a los mejores trabajadores, ya que estos no estarán dispuestos a poner de por medio el tiempo con su familia ni su desarrollo como personas (Moreno, Paredes, Seminario, 2016).

Otra de las variables tomadas dentro de esta investigación es Engagement donde Marisa Salanova & Wilmar Schaufeli (2009), manifiestan que el Engagement, se caracteriza por ser un estado psicológico positivo que está asociado al trabajo, que trae consigo aspectos como la energía, la eficacia y las ganas que pone el trabajador al cumplir sus deberes en la organización, donde el

empleado no vea sus labores como una obligación sino como algo que le agrada realizar. Del mismo modo el Engagement cuenta con unos componentes los cuales son: **Vigor**, es decir donde la persona siente altos niveles de energía que se manifiestan en la voluntad y persistencia de hacer su trabajo; también posee una **dedicación**, que a la vez siente entusiasmo e inspiración por lo que está realizando; y por último la **absorción**, la cual se caracteriza por sentir que el tiempo pasa rápidamente con un alto nivel de concentración en el trabajo (Alves, 2015).

Así mismo “El Engagement incluye un componente conductual-energético (Vigor), un componente emocional (Dedicación) y un componente cognitivo (Absorción)” (Salanova & Schaufeli, 2009, p.126), Dando lugar a que el trabajador disfrute su labor sin presentar molestias físicas ni psicológicas.

Algunos autores como Rocco (2009), plantean que realizando una aproximación a las investigaciones previas con relación al Engagement, exponen que “Las empresas ya no pueden simplemente transar un sujeto por otro, sino que deben preocuparse de mantener estándares de calidad y desempeño, por lo cual miran hacia la retención del talento, más que hacia la rotación del mismo” (p.5). Es decir, si una empresa se enfoca más en el trabajador, en crear diferentes estrategias las cuales permiten que se mantenga disfrutando de su deber, se generan más posibilidades de que el trabajador no se desinterese por las actividades que debe realizar dentro de su puesto de trabajo o que sea despedido dentro de la organización, generando con ésto mayores beneficios a la empresa.

Además, el estudio científico de Engagement está relacionado y coinciden en un cambio de perspectiva hacia la psicología positiva, en el que las posibles causas de Engagement están relacionadas con los recursos motivacionales que se brindan en el lugar de trabajo, tales como: apoyo social, apoyo de sus compañeros, autonomía laboral, entre otros aspectos no monetarios que se pueden brindar en una organización. Algunas investigaciones han arrojado que entre más salario emocional exista aumentará la probabilidad de tener trabajadores Engagement (Salanova et al, 2000).

De otro modo, se encuentra que la psicología organizacional positiva (POP), la cual se ha considerado como el estudio del funcionamiento óptimo de las personas y los grupos en las

organizaciones, donde una de las estrategias para alcanzar el desarrollo del bienestar laboral es la motivación intrínseca y el Engagement. Donde las creencias positivas, la conciliación de los ámbitos trabajo familia- familia-trabajo, flexibilidad, reconocimientos, entre otros se basan en el desarrollo de la satisfacción y felicidad en el momento de laborar (Castañeda, Salinas, Uribe, 2016).

Es importante mencionar que tanto el Salario Emocional y el Engagement hacen parte de la psicología positiva, Según Castañeda, Salinas & Uribe (2016) plantean que : “La psicología positiva tiene por propósito mejorar la calidad de vida y prevenir la aparición de trastornos mentales y patologías, generando instancias que ayuden a la construcción de competencias que disminuyan la aparición de patologías, mejoren su pronóstico y, sobre todo, propicie el desarrollo del bienestar y felicidad de las personas” (, (p.8). Por ende el salario emocional y el Engagement son métodos estratégicos de la psicología positiva que implementan las organizaciones para un desarrollo del bienestar de los empleados.

Es importante tener en cuenta, que el salario emocional en Risaralda, es un tema que ha sido poco estudiado y explorado por las empresas, varias de ellas no tienen conocimiento acerca del valor estratégico y la ventaja competitiva para la misma, por tanto no lo aplican. Pocas organizaciones saben de los beneficios y de los resultados que pueden generar el Salario emocional y el Engagement en el rendimiento y la productividad empresarial. De acuerdo a Barragán et al, (2009) manifiestan que:

“Las organizaciones no pueden darse el lujo de mantener empleados insatisfechos, ya que la verdadera naturaleza de la visión y misión se lleva a cabo mediante empleados eficientes, productivos y orientados al cliente, y por lo contrario, la insatisfacción de los empleados impacta directamente en los resultados operativos. Una de las tareas más importantes de las empresas es cumplir con las necesidades específicas de cada trabajador, y son precisamente los directivos los que tienen que demostrar altos niveles de humanidad y madurez emocional”, p.35).

Es importante tener en cuenta la relación que tiene las prácticas de Salario Emocional y el Engagement desde la psicología positiva, por ende, se pretende abordar por medio de este las condiciones laborales organizacionales en el presente estudio, con el fin de brindar una

comprensión sobre la manera en cómo las organizaciones consideran factores relacionados con las estrategias de crecimiento corporativo y la importancia de ambientes y empleados saludables para generar un mayor compromiso y de esta manera una mayor productividad, ya que estos factores mejoran significativamente el clima y la satisfacción laboral. Del mismo modo, la psicología positiva enfatiza en la mejora de la calidad de vida laboral, la promoción de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores (Salanova, Schaufeli, 2004).

Por último, debido a la importancia que tiene el salario emocional en realizar mejoras a la empresa, en caracterizar a los trabajadores por ser más comprometidos, en capacitar gente nueva por parte de la organización, una disminución en gastos e incremento de la competitividad y menor gasto del tiempo. Este se centra además en el bienestar del trabajador, donde se pretende obtener un mayor equilibrio físico y psicológico por medio de la implementación de diferentes estrategias de salario emocional, el trabajador estará de alguna u otra forma más comprometido con su labor, presentando altos niveles de satisfacción.

Metodología

La presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, se realizó la aplicación de dos instrumentos con opciones cerradas de respuesta para recolectar datos sobre prácticas de Salario Emocional y Engagement en los trabajadores de una Universidad de la ciudad de Pereira, los cuales permitan comprobar o refutar los objetivos planteados en un primer momento, generalizando los resultados de una muestra representativa a un universo poblacional, realizando una medición numérica y un análisis estadístico mediante la correlación de Pearson.

El diseño de la investigación es no experimental, ya que se realizó un análisis descriptivo de los fenómenos tal y como se presentan en su ambiente natural sin la manipulación de las variables, con un alcance correlacional entre las Prácticas de Salario emocional y los niveles de Engagement.

Instrumentos:

- Para medir la variable de las prácticas de Salario Emocional, se utilizará un cuestionario con 78 ítems el cual ha sido creado para la tesis doctoral “El Salario Emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios”, por Guillem Soler I Blanch y dirigida por Carlos M^a Moreno Pérez y

Francesc Salvador Beltrán. Donde se evaluarán las dimensiones como, tiempo de trabajo, espacio de trabajo, excedencia del trabajo, beneficios sociales, apoyo y asesoramiento y cuidado de familiares.

- Para medir Engagement, se utilizará la Versión en español del Utrecht Work Engagement Scale [UWES]; Schaufeli, Bakker, & Salanova, (2006) para medir los niveles de Engagement: Incluye 3 subescalas: Vigor, Dedicación y Absorción y 17 ítems: 6 de vigor, 5 de dedicación y 6 de absorción.
- Ficha sociodemográfica: elaborada por las investigadoras para indagar sobre aspectos como edad, género, área donde labora, tipo de formación y tiempo vinculación con la universidad.

Población y muestra

- Se realizó una muestra aleatoria donde toda la población tenían la misma probabilidad de ser elegidos, se contó con una muestra representativa de 60 empleados de la Universidad de Pereira, los cuales pertenecen áreas como administrativa, docencia y servicios generales.

Procedimiento:

- Se presentó la carta requerida por la organización, donde se les pidió autorización para la aplicación de unas pruebas y cuestionarios, para un proceso investigativo.
- Se aplicaron las pruebas y cuestionarios a las personas que aceptaron participar en la investigación.
- La aplicación de los instrumentos se realizó, en un lugar sin distracciones.
- Se realizó la aplicación de los dos instrumentos en un mismo momento con la respectiva firma del consentimiento informado, dejando claro que la información suministrada es confidencial, además de ser un proceso voluntario donde podrán retirarse en el momento que lo deseen.

Resultados

Caracterización sociodemográfica

Se aprecia que el 60% de las personas encuestadas fueron mujeres y el 40% restante fueron hombres, en cuanto a la edad el 25,42% son mayores de 20 años edad. El 40,68% de los empleados son mayores de 30 años, y el 25,42% son mayores de 40 años, y el 8,7% son mayores de 50 años. Además, el 66,1% de los empleados son del área administrativa, el 13,56% son de servicios generales, el 11,86% de las áreas de coordinación, un 5% de docentes y directiva el 3%. En cuanto a escolaridad el 33,33% de los empleados son de pregrado, 28,33% son de posgrado, el 26,67% son técnicos y 11,67% es de bachiller. Además, en la vinculación a la empresa el 28,33% de los empleados llevan más de dos años en la empresa, seguidos del 23,33% que llevan más de cinco años, el 16,67 inferior a un año, el 15% más de 10 años, el 6,67% llevan más de 20 años y el 10% lleva más de 1 año.

Prácticas de salario emocional

En cuanto al primer objetivo que es identificar las diferentes prácticas de salario emocional en un grupo de trabajadores de una universidad de Pereira, donde las practicas evaluadas fueron; tiempo de trabajo, lugar de trabajo, excedencia del trabajo, beneficios sociales, apoyo y asesoramiento y cuidado de familiares, arrojando los siguientes resultados.

Encontrándose que un 59,15% corresponde al tiempo de trabajo, lo que significa que la mayoría de los trabajadores poseen una alta percepción en cuanto al tiempo de trabajo, se arroja en espacio de trabajo un 26, 42% lo que indica que se evidencio que fue unos de los resultados más bajos, donde los trabajadores poseen una percepción baja en cuanto al espacio de trabajo, un 49,41% frente a la excedencia de trabajo están de acuerdo, un 46,22% en los beneficios sociales,

percibiendo la existencias de estos, en apoyo y asesoramiento un 49,31% estando de acuerdo con este y por último un 58,89% con respecto al cuidado de familiares, indicando que los trabajadores poseen una alta percepción frente a este aspecto.

Niveles de Engagement

Con relación a los niveles de Engagement, se evaluaron los factores de vigor, dedicación y absorción, cuyos niveles se agruparon en cuartiles (distribución de datos en intervalos de 25%) en los niveles Bajo (Cuartil 1, 25%), Medio Bajo (Cuartil 2, 50%), Medio Alto (Cuartil 3, 75%) y Alto (Cuartil 4, 100%), respectivamente, encontrándose:

Tabla 1. Niveles de Engagement

Niveles de Engagement	Alto	Medio alto	Medio bajo
Vigor	53,33%	40,00%	5%
Dedicación	56,67%	33%	5%
Absorción	31,67%	45%	16,67%

Se evidencia que el Vigor, el cual se caracteriza por altos niveles de energía, resistencia mental y el deseo de esforzarse en el trabajo y de persistir, aunque se presenten dificultades, halló que el 53,33% puntuó alto, el 40,00% puntuó medio alto y el 5% puntuó medio bajo.

En cuanto a Dedicación, que se refiere a la alta implicación laboral junto con la manifestación de un sentimiento de trascendencia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío por el trabajo. Se encontró, que el 56,67% puntuó alto, el 33% medio-alto y el 5% puntuó medio-bajo.

En Absorción, que hace alusión a estar plenamente concentrado y felizmente comprometido en el trabajo, teniendo la sensación de que el tiempo pasa rápido y eventualmente, creando dificultades con uno mismo para separarse del trabajo debido a las fuertes dosis de gratificación y concentración. Se evidencio por niveles que el 31,67% puntuó alto, el 45% puntuó medio alto y el 16,67% puntuó medio bajo.

Correlación de prácticas de Salario emocional y Engagement

Correlaciones de Prácticas de Salario Emocional con Vigor

Se halló una correlación negativa baja ($p = ,003$, $r = -,378^{**}$) entre Salario emocional y Vigor.

Tabla 2.

Correlación de prácticas de Salario Emocional Con vigor		
		Prácticas de Salario Emocional
Vigor	Correlación de Pearson	-,378**
	Sig. (bilateral)	,003
	N	60

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones de Prácticas de Salario Emocional con Dedicación

Se halló una correlación negativa moderada ($p = ,014$, $r = -,317^{**}$) entre prácticas de Salario Emocional y Dedicación.

Tabla 3.

Correlación de Prácticas de Salario Emocional con Dedicación		
		Prácticas de Salario Emocional
Dedicación	Correlación de Pearson	-,317**
	Sig. (bilateral)	,014
	N	60

**. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones de Prácticas de Salario Emocional con Absorción

Se halló una correlación negativa baja ($p = ,001$ $r = -,418^{**}$) entre prácticas de Salario Emocional y Absorción.

Tabla 4.

Correlación de Prácticas de Salario Emocional con Absorción		
		Prácticas de Salario Emocional
Absorción	Correlación de Pearson	-,418**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	60

**. La correlación es significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

Correlaciones Factores de Prácticas de Salario Emocional y los niveles de Engagement

Esta investigación busca determinar la relación entre prácticas de Salario Emocional y Engagement en un grupo de trabajadores de una universidad de Pereira Risaralda durante el año 2018. Los hallazgos sobre Prácticas del Salario Emocional y los niveles del Engagement se encuentran una correlación negativa baja entre Prácticas de Salario Emocional y Vigor ($p = ,003$, $r = -,378^{**}$); una correlación negativa moderada entre Prácticas de Salario Emocional con Dedicación ($p = ,014$, $r = -,317^{**}$); y una correlación negativa baja entre Prácticas de Salario Emocional y Absorción ($p = ,001$ $r = -,418^{**}$).

Discusión

Se puede inferir según los resultados obtenidos en la presente investigación, que los trabajadores de una universidad de Pereira en el año 2018, cuentan con estabilidad laboral, donde la mayoría tienen un tiempo de vinculación mayor a 2 y 5 años.

En cuanto a la aplicación de los instrumentos en la universidad, se identifican algunas prácticas de Salario Emocional, pero estas no son ajustadas a las necesidades del personal, ya que no todos los trabajadores hacen uso de los beneficios administrativos que proporciona esta (descuento en educación profesional, parqueadero, centro de atención psicológica etc.). Además de esto, se logra evidenciar que no cuentan con un canal de información pertinente para divulgar

las diferentes prácticas que ofrece, imposibilitando la adherencia de los trabajadores a las prácticas incorporadas, debido a su desconocimiento y en algunos casos porque no son de su interés, esta afirmación se extrae con base a la experiencia que se obtuvo en el momento de aplicación de dichos instrumentos, donde la mayoría de participantes manifestaban esta percepción frente a los beneficios administrativos (Salario Emocional).

Al revisar las prácticas de Salario Emocional se encuentra que con relación al *tiempo de trabajo*, los empleados manifiestan tener una percepción favorable frente al tiempo de trabajo que les brinda la organización. Como lo plantea Soler (2015); cuando el empleado logra disponer de un tiempo establecido para realizar su trabajo, sin afectar su vida familiar, es un empleado más satisfecho, más productivo.

Con lo anterior se puede evidenciar que el salario emocional desde sus diferentes estrategias, como la flexibilidad horaria permite que los trabajadores se sientan más a gusto en su lugar de trabajo, y puedan compartir más tiempo con su familia, implementando un mayor bienestar para el empleado y por ende una mayor productividad para la organización.

Así mismo, en cuanto al *cuidado de familiares* se pudo evidenciar que obtuvo una de las puntuaciones más altas, lo cual significa que los trabajadores cuentan con una alta percepción de satisfacción frente a los servicios que ofrece la organización a sus familias. Siendo este la atención médica propia y de familiares directos, los centros de atención a familiares y los centros de atención infantil. Con el objetivo de no solo suplir las necesidades personales sino también familiares y sociales, obteniendo con esto más compromiso hacia la organización.

Según Pérez (2017), las claves para motivar a los trabajadores a través del salario emocional, es contar con comunicación, vinculación emocional, reconocimientos merecidos, supervisión y valorar los aportes de los colaboradores, donde exista un equilibrio en cuanto a sus necesidades personales y familiares, con el objetivo de contar con una adecuada estabilidad emocional frente a sus labores dentro de la organización.

En relación a los factores de *excedencia del trabajo*, se halló que los empleados refieren una percepción positiva en cuanto a este, ya que estos manifiestan que existe una buena distribución del tiempo de sus vacaciones y compensatorios.

De esta manera, en Camacho (2017), afirma que actualmente las organizaciones buscan mantener motivados a los trabajadores por ende le otorgan incentivos como: permitirles compartir más con su familia, horarios flexibles, vacaciones, extensión de los días de maternidad, implementar actividades dentro del sitio de trabajo con el fin de compartir en familia, entre otros. Buscando con esto mejorar la visión que tiene el trabajador en cuanto al ambiente laboral y así mismo satisfacer sus necesidades personales, profesionales y familiares, reteniendo de alguna manera los trabajadores que son importantes para el funcionamiento de la organización.

Con respecto al *apoyo y asesoramiento* la mayoría de los trabajadores puntuaron tener un puntaje significativo, ya que la organización les brinda orientación en aspectos como; asesoramiento personal y familiar, asesoramiento en el ámbito profesional y servicio de orientación laboral en caso de despido. De acuerdo con Miranda, (2009), algunas actividades que implementan las organizaciones para el servicio de necesidades y expectativas de los trabajadores están relacionadas con la formación en cuanto a la capacitación, entrenamiento continuo, el desarrollo de competencias, la orientación profesional de los trabajadores y familiares, ya que la organización debe promover la integración y orientación no solo del empleado sino también de la familia.

En cuanto a los *beneficios sociales* se logra evidenciar que los empleados obtuvieron una percepción favorable frente a los diferentes beneficios que implementa la organización. De acuerdo con Camacho (2017) el cual retoma a Abad, (2009), donde establece que algunos beneficios sociales que puede implementar una organización son; formación ofrecida por la empresa, retos profesionales, planificación de carrera profesional, flexibilidad, reconocimiento, descuento en parqueadero/restaurante, entre otros beneficios sociales que se pueden aplicar, cabe aclarar que los beneficios mencionados anteriormente son implementados en la Universidad de Pereira.

Del mismo modo, se logra identificar que en cuanto al *espacio de trabajo* los empleados obtienen un resultado bajo, ya que algunos de éstos manifiestan compartir su oficina, lo que ocasiona en algunos momentos dificultades en el momento de realizar sus actividades y tareas propias de su trabajo.

Con lo anterior se evidencian aspectos importantes a tener en cuenta en el momento de implementar estrategias de salario emocional, siendo los beneficios sociales una de las claves para

la retención de personal. El salario emocional y las estrategias de retención se convierten en una práctica para lograr que los empleados se sientan en ambientes agradables y especiales de acuerdo a las necesidades y expectativas de cada trabajador (Miranda, 2009).

Por otro lado, en cuanto a los niveles de Engagement con relación al Vigor, se encontró un porcentaje significativo de 53,33% en los empleados, manifestando que presentan altos niveles de energía. De acuerdo a Duran (2005), plantea que el concepto inicial de Engagement hace referencia a un estado positivo que agrupa energía, implicación y eficacia. Obteniendo con esto que el individuo presente una satisfacción en cuanto a su responsabilidad laboral disfrutando de lo que realiza y de esta manera no ver su trabajo como una obligación sino como algo que le agrada al momento de desempeñarlo.

De otro modo en relación a la dedicación, Borrego (2016) refiere en cuanto a la dedicación; “hace referencia al entusiasmo, las inspiración y el orgullo respecto al trabajo; incluye también la implicación o la identificación con el trabajo, agrega además el sentimiento de significación, inspiración, orgullo y reto por el trabajo” (p.44). De este modo la dedicación presentan altos niveles arrojando un 56,67%, siendo este el que puntuó más alto, por lo cual los empleados manifiestan tener satisfacción por lo que están realizando, además de contar con una implicación laboral, orgullo y desafío por su trabajo.

De acuerdo a lo que se logró evidenciar en la Universidad los empleados cuentan con una alta dedicación, Según Arenas & Andrade (2013), en un estudio que realizaron indican que la dedicación dentro de su investigación obtuvo un rango significativo, afirmando que tanto el vigor como la dedicación se refieren a un estado emocional positivo de los empleados sobre su experiencia laboral, donde es caracterizado por adecuados niveles de compromiso laboral.

Así mismo, en cuanto al nivel de absorción, el cual puntuó 31,67%, siendo la más baja de las tres, se puede evidenciar que los trabajadores no están totalmente concentrados y felizmente comprometidos en el trabajo, teniendo la sensación de que el tiempo pasa rápido y eventualmente, no sienten en su totalidad dosis de gratificación. Sin embargo, estos indican estar gusto con sus trabajos, sienten dedicación, pero por encontrasen en un contexto universitario deben brindar atención al público, atienden varias tareas a la vez, por lo que se les dificulta tener una plena concentración en el trabajo que están realizando.

Según Borrego (2016) afirma que la absorción se refiere a estar plenamente concentrado y feliz en las labores a desempeñar de manera que el tiempo pasa volando. Además se considera una experiencia temporal y no un estado psicológico que persiste en el tiempo, presentando una experiencia óptima y totalmente disfrutada siendo caracterizada por una atención focalizada, concentración del esfuerzo, claridad mental, distorsión del tiempo y control sobre la situación disfrutando de la actividad. Así mismo si el individuo presenta niveles de estrés significativos, carga laboral o constantes distracciones no obtendrá una absorción adecuada.

De acuerdo a lo anterior, se puede identificar que los empleados poseen altos niveles de Engagement, que la mayoría se sienten a gusto con la labor que realizan. Estos aspectos se deben a un valor subjetivo de cada individuo, donde está relacionado con las labores a realizar, debido al gusto que tienen sobre estas, además de las capacidades que tienen para hacer frente a sus responsabilidades laborales, ya que se pudo identificar que los niveles de Engagement no se deben directamente a las prácticas de Salario Emocional

Por otra parte, en cuanto a los hallazgos de la correlación de prácticas del Salario Emocional con los niveles de Engagement, se encontró una correlación negativa entre estos, refutando la hipótesis de la investigación, que a mayores prácticas de Salario Emocional mayor Engagement. Identificando que existe una correlación negativa baja entre prácticas de salario emocional y vigor, entre prácticas de salario emocional y absorción, y una correlación negativa moderada entre prácticas de salario emocional y dedicación. Se puede evidenciar dentro de estos resultados, que a mayor Salario Emocional menor Engagement, debido a que las prácticas de salario emocional no son ajustadas a las necesidades del personal.

Al realizar un análisis a los resultados de las correlaciones, se identifica que las prácticas de Salario Emocional que son implementadas por la Universidad no son aplicadas en relación a las necesidades de los empleados, ya que las que implementan no son del interés de estos o son desconocidas. Así mismo se logra evidenciar que la Universidad no divulga los beneficios sociales que brindan a los empleados, ocasionando con esto falta de comunicación. De acuerdo a Bobadilla, Callata & Caro (2015), los cuales plantean que la comunicación es un elemento clave para ejecutar iniciativas e implementar los planes de mejora, donde debe haber conexión, coherencia y compromiso en la entrega de mensajes, con el fin de implementar un intercambio tanto racional como emocional que sean traducidos en comportamientos deseados,

De esta manera, la Universidad debe implementar mejoras en cuanto a la comunicación, con el fin de divulgar la información pertinente en cuanto a los beneficios que brinda la organización, pensando en su bienestar y satisfacción a la hora de ejercer su labor, logrando con esto un estado psicológico sano.

Por otro lado, se evidencia que los niveles de Engagement como vigor, dedicación, absorción que tienen los empleados, no se deben como tal a las prácticas de salario emocional, sino aspectos más subjetivos, porque a pesar de que las prácticas de salario que son implementadas son desconocidas o no son de su agrado, y aun así poseen altos niveles de Engagement, de acuerdo con lo anterior Salanova & Schaufeli, (2004), plantean que el Engagement está relacionado con la existencia de los recursos personales como lo son; las creencias en la propia eficacia personal o autoeficacia, de esta manera se desarrollan opiniones en las propias competencias de los empleados para realizar bien su trabajo, lo cual influye positivamente en el Engagement. Dejando claro que uno de los aspectos que influyen en este, está relacionado con los niveles subjetivos.

Conclusiones

Se concluye que la Universidad que participo en el estudio cuenta con una correlación negativa entre prácticas de Salario Emocional y Engagement en el personal, es decir que si uno aumenta el otro disminuye, identificando de esta forma que la implementación de las prácticas de salario emocional que tiene la organización no son las que dan paso a que se presenten altos niveles de Engagement en los colaboradores. Ya que se logró identificar que las prácticas de Salario Emocional son pocas, y las que son implementadas no son del interés de todos o algunos las desconocen debido a la poca divulgación que aplican dentro de la organización.

Es importante mencionar que los empleados de esta organización poseen Engagement, donde está relacionado con la experiencia subjetiva que tienen del trabajo, los cuales manifiestan tener una percepción favorable frente a la labor que desempeñan en la universidad, demostrando niveles de dedicación, vigor, absorción, es decir que disfrutan lo que hacen y sienten energía al realizar su trabajo.

Por otro lado, se logró identificar en las diferentes investigaciones desde la psicología positiva más específicamente salario emocional, que las empresas que implementan ciertas prácticas del Salario Emocional adecuadas a sus empleados, pueden generar motivación y así influir sobre el Engagement. Llegando a la conclusión de que si en la universidad estructuran y divulgan estas prácticas del Salario Emocional, los niveles de Engagement, serán más altos de lo que encuentran.

De esta manera, se debe centrar en el fortalecimiento de las prácticas de Salario Emocional, para lograr aumentar o mantener el Engagement, además de tener un canal comunicativo hacia los trabajadores con los diferentes beneficios que ofrece la organización, pensando en el bienestar personal, social y familiar de los empleados.

Referencias

Alves, F. (2015), El modelo Burnout - Engagement en enfermeros: el factor protector de la resiliencia. Universidad de Salamanca Facultad de psicología, Salamanca España.

Araneda, H, et al (2015) Medición Engagement CHILE. Chile.

Arenas, F. & Andrade, V. (2013) Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. Acta Colombiana de Psicología 16 (1): 43-56. Pontificia Universidad Javeriana Seccional Cali. Recuperado el 11 de abril de 2017.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612013000100007

Barragán, J. J; et al (2009), Estrategias de retención de empleados eficientes: Importancia estratégica de la fidelización de los empleados en organizaciones internacionales.

Recuperado de:

<http://eprints.uanl.mx/12509/1/A3.pdf>

Bobadilla, M; Callata, C & Caro, A (2015), “Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global”. Universidad del pacifico, Colombia.

Borrego, Y. (2016), El Engagement en el trabajo: antecedentes y resultados organizacionales. Universidad de Huelva, España.

Camacho, J. E. (2017), Salario emocional como estrategia de retención del talento humano. Universidad militar nueva granada facultad de ciencias económicas, Bogotá Colombia.

Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17001/CAMACHOSANCHEZJESSICAELIZABETH2017.pdf;jsessionid=EA4160680C4B86481D81356416AE1579?sequence=3>

Castañeda, D; Salinas, K & Uribe, D. (2016), Empresa de consultoría en psicología positiva expresada en el salario emocional dirigido al área comercial de las compañías de tecnología. Universidad católica de Colombia, Facultad de psicología, Bogotá Colombia.

Recuperado de:

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/13998/4/PSICOLOGIA%20POSITIVA%20EXPRESADA%20EN%20EL%20SALARIO%20EMOCIONAL%20final-1Repositorio.pdf>

Chiavenato, I (2002), Gestión del Talento Humano. McGraw Hill Interamericana S.A, Bogotá Colombia.

Duran, M. et al (2005), Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Volumen 21, Universidad de Málaga.

Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039009.pdf>

Dahl, S; Nesheim, T & Olsen, K. (2009). Quality of Work–concept and Measurement. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe.

Fedesarrollo. (2017), Informe mensual del mercado laboral, Salario emocional. Editorial ACRIP, Bogotá Colombia.

Recuperado de:

https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3439/IML_Julio_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gay, F. (2006), El salario emocional, clave para reducir el estrés. Gestión Práctica de Riesgos Laborales. Universidad de Navarra, España.

Gómez, C. (2011), El salario emocional. Colegio de estudios superiores de administración, Bogotá Colombia.

Recuperado de: <https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/291/BI47.pdf?sequence=6>

Gómez, M; Galvis, L & Royuela, V. (2015), Documento de trabajo sobre economía regional. Banco de la república, Cartagena Colombia.

Recuperado de: http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/dtser_230.pdf

Granados, I. (2011), Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Universidad nacional mayo de san marcos, Revista ILPSI, Lima Perú.

Recuperado de:
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109/1827>

Leiter, M; Nicholson, R; Patterson, A & Laschinger, H (2011), Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo como demandas y recursos laborales, Un modelo de Bournout y Engagement. *Ciencia y Trabajo*.

Miranda, D. R. (2009), Estrategias de retención del personal. Revista universidad EAFIT, Universidad EAFIT.

Moreno, L; Paredes, S & Seminario, F. (2016), Salario Emocional: Diseño de Lineamientos de Fidelización del Talento Humano en el Sector Retail, Caso Supervisores de Tiendas Por Departamento Ripley. Programa Master of Science en Organización y Dirección de Personas, Universidad Esan, Lima Perú.

Recuperado de:

http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/664/2016_MAODP_13-1_03_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Molina, L. (2017), Percepción de salario emocional del personal de una empresa del sector industrial en la ciudad de Pereira, Colombia.

Pullupaxi, P. (2014), Salario Emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa HOSPIPLAN Cia Ltda. Universidad central del ecuador, Quito Ecuador.

Pérez, S. A. (2017). Trabaja Inteligentemente. Editorial mestas ediciones, Bogotá Colombia.

Rocco, M. T. (2009). Satisfacción laboral y salario emocional: Una aproximación teórica. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Carrera de Psicología, Santiago – Chile.

Recuperado de:

http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf

Redondo, A. (2015), Engagement y clima organizacional en cooperativas. Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Recuperado de: <https://www.aacademica.org/000-015/396.pdf>

Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009), El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza Editorial S.A, Madrid España.

Recuperado de:

http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf

Salanova, M. et al (2000), Desde el” burnout” al” Engagement” ¿Una nueva perspectiva?. Revista de psicología del trabajo y las organizaciones, Volumen 16, n° 2- pagn. 117- 134.

Recuperado de:

<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/152.pdf>

Salanova, M; Schaufeli, W. (2004), El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos,

Recuperado de:

http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf

Salanova. M; Llorens; S. (2018), Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout. Universidad Jaume I de castellon, España.

Salanova, M. et al (2006), Utrecht Work Engagement Scale [UWES] versión en español, Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.

Recuperado de:

https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

Soler, G. (2015), El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios. Un estudio de FUNITEC (URL), EPSEB (UPC) y EPSEVG (UPC). Universitat Ramon Llull, Facultat de psicologia.

Recuperado de:

https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/348565/TESI_DOCTORAL_URL.pdf?sequence=1

Suarez, D. (2016), El salario emocional y el mejoramiento de la productividad. Universidad militar nueva granada, Bogotá Colombia.

Recuperado de:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15165/SuarezAcevedoDamarisMagnolia2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zuluaga, P; Montoya, A & Moreno, S (2012), Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y Engagement. Universidad de San Buenaventura, Colombia.