

Dimensiones del Salario emocional

Paulina Cerrato¹, María Fernanda Martínez-Valladares^{1,2}, Cristóbal Sosa³

¹Facultad de postgrado, Universidad Tecnológica Centroamericana, Honduras; ²Facultad de responsabilidad social, Universidad Anáhuac, Huixquilucan, México; ³Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Tegucigalpa, Honduras

Antecedentes

Las organizaciones buscan retener y atraer el talento fomentando el bienestar laboral a través del salario emocional y programas de reconocimiento que incrementan la satisfacción y fidelización del talento.

Objetivo:

Identificar las dimensiones del constructo de salario emocional.

Metodología

La investigación consistió en una revisión sistemática de literatura siguiendo la declaración PRISMA.

Google Scholar como motor principal, abarcando inicialmente los años 2020 a 2024.

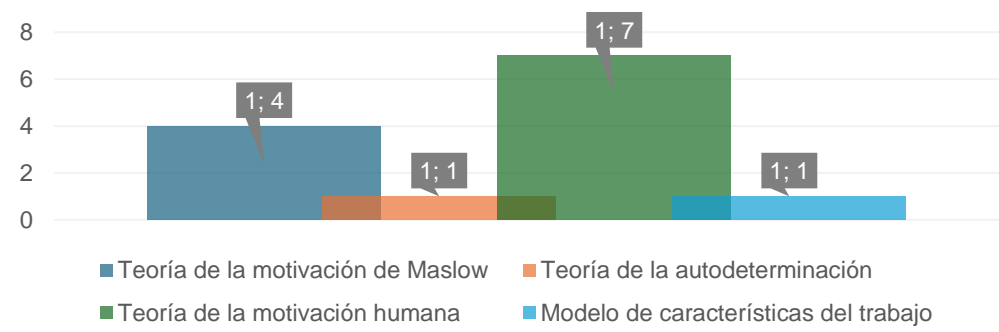
Se excluyeron artículos sin relación directa con la gestión de personas, quedando un total de 23 artículos

Resultados

Fig. 1. Nube de palabras con frecuencias en las dimensiones identificadas en la literatura



Fig. 2 Autores y sus teorías más frecuentes en otras investigaciones



Conclusiones/ Recomendaciones

Conclusión: Son dimensiones relevantes la motivación, el bienestar, el desarrollo y la flexibilidad; relacionadas entre sí dentro la teoría de higiene y motivación junto a la propuesta de valor.

Recomendación: Se sugiere realizar un estudio de caso único para comprobar si las dimensiones del constructo se ajustan al contexto nacional.

Contacto: maria.valladares@unitec.edu.hn

Conflicto de interés: ninguno