



Año 12, Julio-Diciembre 2025
Fecha de recepción: 7 de abril 2025
Fecha de aceptación: 10 de junio 2025

DOI: 10.5377/hycc.v26i12.21838

Teoría, uso, alcance y aplicación del concepto salario emocional en Nicaragua

Theory, use, scope and application of the concept of
emotional salary in Nicaragua

Rubenia María Zepeda Sánchez 

rubenia.zepeda@unan.edu.ni

<https://orcid.org/0009-0002-1321-4086>

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
(UNAN-Managua)

Resumen

El presente artículo de tipo reflexión teórica es un primer acercamiento al concepto de salario emocional en Nicaragua, desde la perspectiva de la psicología organizacional. El objetivo consiste en conocer el uso, alcance y aplicación de este concepto en la realidad laboral, acompañado de un estudio piloto realizado en la empresa Truval Aduanera y Transporte Global Cia Ltda. La metodología utilizada es el análisis mixto, exploratoria, con una temporalidad longitudinal, utilizando como técnica de recolección de datos las fichas bibliográficas, registro de páginas electrónicas y la escala Likert. Entre los resultados se destaca la elaboración de un nuevo concepto de salario emocional que considera aspectos legales implícitos en los beneficios del trabajador mediante regulaciones laborales y aspectos de la psicología organizacional. Es importante destacar que, aunque existe un desconocimiento del concepto de salario emocional se encuentra empíricamente aplicado por algunas empresas como Truval Aduanera y Transporte Global Cia Ltda. Los hallazgos revelan que los trabajadores se sienten satisfechos con el clima laboral y beneficios recibidos por su desempeño dentro de la empresa, por lo tanto, el salario emocional va más allá de las prestaciones establecidas en la ley, lo que se traduce en motivación y salud mental en el entorno laboral y mayor desempeño del trabajador lo que a su vez favorece a la empresa. El artículo concluye que el salario emocional es indispensable para el bienestar, productividad y fidelidad laboral y se recomienda la integración formal de este concepto en las políticas de las empresas.

Palabras claves: *Salario emocional, talento humano, motivación laboral, satisfacción laboral, remuneración.*

Abstract

This theoretical reflection article is a first approach to the concept of emotional salary in Nicaragua, from the perspective of organizational psychology. The objective is to know the use, scope and application of this concept in the labor reality, accompanied by a pilot study carried out in the company Truval Aduanera y Transporte Global Cia Ltda. The methodology used is a mixed, exploratory analysis, with a longitudinal temporality, using bibliographic records, registration of electronic pages and the Likert scale as data collection technique. Among the results, the development of a new concept of emotional salary that considers implicit legal aspects in the benefits of the worker through labor regulations and aspects of organizational psychology stands out. It is important to note that, although there is a lack of knowledge of the concept of emotional salary, it is empirically applied by some companies such as Truval Aduanera and Transporte Global Cia Ltda. The findings reveal that workers feel satisfied with the work environment and benefits received for their performance within the company, therefore, the emotional salary goes beyond the benefits established in the law, which translates into motivation and mental health in the work environment and greater performance of the worker, which in turn favors the company. The article concludes that emotional salary is essential for well-being, productivity and job fidelity and recommends the formal integration of this concept into company policies.

Keywords: *Emotional salary, human talent, work motivation, job satisfaction, remuneration.*

Introducción

El presente artículo científico de tipo reflexión teórica, realiza una revisión y análisis literario referente a la existencia de teorías, uso, alcance y aplicación del concepto de salario emocional en Nicaragua, este concepto consiste en toda remuneración no económica que genera un ambiente laboral empático y humanista, por lo tanto, la evolución del mismo y su impacto va más allá de la paga monetaria.

Considerando las limitaciones de este estudio se evidencia que a nivel nacional existen vacíos debido a que no hay teorías al respecto, sin embargo se analiza desde esa ausencia de información y así mismo se revisan los lineamientos legales de Nicaragua, referidos a los derechos, seguridad, salud física y mental de los trabajadores que se relacionan implícitamente con el concepto y aplicación de salario emocional en Nicaragua, demostrando que el concepto como tal no se aplica en nuestra realidad laboral, no obstante aspectos vinculante a este concepto se encuentran definidos legalmente. En consecuencia, este artículo científico es el primer estudio que aborda este concepto de forma interdisciplinaria.

La pertinencia de este artículo se enmarca en que el ser humano es el centro del desarrollo social, tal como lo establece el Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano, con políticas impulsadas desde el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional. En este sentido, visibilizar la importancia del salario emocional resulta de indispensable relevancia psicológica y social, máxime cuando está incorporándose al mercado laboral de manera activa la generación Z considerados los nacidos entre 1997 y 2012, cuya característica principal es la búsqueda de una vida material y espiritual sin carencias ni violencia de ninguna índole. También con este trabajo se busca abrir un nuevo espacio de estudio dentro de la academia con el fin de problematizar sobre el tema que, a mediano y largo plazo puede contribuir a la solución de situaciones laborales que en la actualidad se abordan desde una óptica del siglo XX, sabiendo que se comparte con generaciones del siglo XXI.

Al ser un primer estudio, el hecho de desconocer este concepto y no aplicarlo como una política empresarial, puede derivar en que las empresas cuenten con una debilitada gestión de talento humano y una dificultad en la consecución de objetivos empresariales y estabilidad laboral. Si bien el salario como tal sigue siendo determinante no es el todo, por lo tanto, es necesario dialogar referente a este concepto, permitiendo conocerlo y aplicarlo, fomentando la motivación, optimización de resultados y equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

Para determinar el estado del arte a nivel internacional se consultó la tesis *Salario emocional y satisfacción laboral. Un estudio de caso*, para optar al título de Máster en Recursos Humanos de Icade Business School de Madrid, elaborado por Sáenz Sanz (2022). En sus conclusiones refleja que la remuneración económica deja de ser el único factor que influye en la satisfacción laboral y retención del talento y que el salario emocional debería ser una actitud que sigan todas las empresas.

También se consultó la tesis *Salario emocional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora*, para optar al título de Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad de Lima, elaborada por Mayta (2022) obteniendo como principales conclusiones que existe una correlación positiva y significativa entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora.

A nivel nacional se consultaron repositorios de diversas universidades y no se encontró información, sin embargo, un artículo científico de revisión bibliográfica publicado por el nicaragüense Yader Aviles Peralta realizó una revisión bibliográfica de este tema denominado *Salario Emocional: más allá de la compensación tradicional* el cual fue publicado en la revista colombiana Región Científica en el año 2024. Entre sus principales conclusiones resalta que, a pesar del creciente reconocimiento del término de salario emocional, la literatura en torno a tema es todavía limitado en comparación con otras variables organizacionales más tradicionales.

Por otro lado, aunque no se encontraron teorías nacionales referidas al salario emocional, se toma como antecedente elementos relacionados a este concepto, sin que ello implique una definición legal. Así mismo el Código del Trabajo, establece que el Ministerio del Trabajo (MITRAB) es el que administra el cumplimiento de dicho código a través de sus inspectores quienes realizan visitas a las empresas para determinar entre otras cosas que se garantice condiciones laborales seguras y saludables, dentro de lo que cabe un ambiente armónico, de capacitación y crecimiento profesional, respeto a su descanso, vacaciones y todo aspecto que sea de beneficio para el trabajador, siendo lo mencionado características del salario emocional.

De igual manera se consultó la Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, que plantea como salud ocupacional el bienestar físico y mental de un trabajador. Compete a los inspectores del MITRAB evaluar riesgos a través de esta ley, abordando aspectos como la carga de trabajo, las condiciones y organización del trabajo, la prevención, así como el trato del empleador al trabajador, todo esto se puede traducir como aplicación de salario emocional donde se evita manifestaciones de estrés laboral y cualquier otra afectación a nivel de salud mental.

Los primeros planteamientos teóricos relacionados a lo que hoy se conoce como salario emocional surgen de teorías como la planteada por el psicólogo australiano Elton Mayo (1933), quien, en la década del 30 del pasado siglo XX, teorizó acerca de la necesidad de comprender el papel de las emociones y los aspectos sociales en el comportamiento laboral. Con estos estudios relacionados con las relaciones humanas en el marco de la vida laboral, este autor, contribuyó a la humanización del trabajo, al poner en cuestión las creencias tradicionales de la eficiencia y la estructura organizativa, evidenciando con ello, la importancia de los aspectos sociales y psicológicos en el medio laboral.

Otro enfoque teórico relacionado con el concepto de salario emocional es el que proporciona Maslow (1954) quien señala que las necesidades humanas están motivadas por una serie de necesidades jerarquizadas, Maslow al incorporar en su estudio el concepto de las necesidades humanas, lo hace porque tiene certeza que las personas o individuos se desenvuelven en una diversidad de ámbitos de vida, entre ellos el laboral. En este último ámbito de experiencia social en el medio laboral, el autor señala que no se toman en cuenta las necesidades superiores del ser humano, en lo que refiere a propiciar entornos que contribuyan al crecimiento, creatividad e iniciativa de las personas, de manera individual o colectivo.

En la actualidad ya se cuenta con un concepto de salario emocional, por ejemplo, Huete (2003) en sus aportes lo define como la capacidad de alcanzar que las personas se sientan bien pagadas por su esfuerzo, con algo más allá del dinero. Para Poelmans (2006) es crear un entorno laboral que produzca satisfacción, sentido de pertenencia y autorrealización ya que incide claramente en la productividad y la retención del trabajador.

Rubio (2020) en el artículo *El concepto del salario emocional*, lo concreta como el reconocimiento, el desarrollo profesional, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y la creación de un entorno de trabajo positivo, beneficios no monetarios fundamentales para fomentar tanto la motivación intrínseca como el compromiso de los empleados. Así mismo Quintero y Betancur (2021) lo definen como el conjunto de beneficios no monetarios que intentan suplir las necesidades afectivas, emocionales, así como las intelectuales de trabajadores para contribuir a su bienestar laboral.

A como ya se ha mencionado, llevando esta revisión a Nicaragua, no se encontró teorización ni algún tipo de investigación acción sobre este concepto que pueda contribuir como marco referencial de esta investigación indagando la existencia y aplicación del concepto salario emocional como estrategia de retención, estímulo y compensación en las organizaciones de nuestro país.

Ante lo planteado, surgen las siguientes preguntas: ¿Se conoce, usa y aplica en Nicaragua el concepto de salario emocional? ¿Cuál es el alcance de la aplicación del salario emocional en las empresas? Teniendo como objetivo conocer el uso, alcance y aplicación del concepto de salario emocional en la realidad laboral nicaragüense.

Materiales y métodos

El área de estudio del artículo científico de reflexión teórica fue la psicología organizacional que es una rama de la psicología encargada de analizar el comportamiento humano en su esfera laboral con el fin de optimizar las dinámicas laborales para procurar entornos saludables y óptimos en cuanto a intereses personales y organizacionales.

Se contó con un método de análisis mixto, con enfoque de recolección de datos cualitativo y cuantitativo, siendo el análisis documental el enfoque de recolección cualitativo y la aplicación de una escala de tipo Likert el enfoque cuantitativo. Hernández et al. (2014) refieren que el análisis documental es una revisión sistemática de fuentes que permite obtener información relevante que aporta al desarrollo de una investigación o estudio de una problemática en específico.

Una escala tipo Likert según Matas (2018) es un instrumento de medición psicométrico que permite evaluar actitudes, opiniones o percepciones de personas a través de una serie de afirmaciones en las que la persona decide si está de acuerdo o no de acuerdo.

Conforme al análisis realizado se asume como una investigación de tipo mixta así mismo de acuerdo con la profundidad del objeto de estudio se ubica como exploratoria, dando lugar a profundizar en una próxima investigación, con una temporalidad longitudinal puesto que se revisaron documentos de distintas fechas.

Se seleccionó una muestra representativa intencionada de acuerdo con las características de la temática analizada en el artículo, con un tipo de muestreo no probabilístico, por conveniencia, muestreo deliberado, crítico o por juicio.

Con el fin de hacer más efectiva la investigación y permitir su profundización en futuras investigaciones se realizó un ejercicio de pilotaje al aplicar una escala Likert constituida por 9 ítems, sondeando respecto a comunicación entre compañeros, con el superior, oportunidades de crecimiento académico y laboral, gestión de la jornada de trabajo, motivación, reconocimiento de sus funciones, beneficios o compensaciones aparte del salario económico, conocimiento del concepto de salario emocional y explicación del mismo para identificar si consideraban su aplicación por parte de su superior en su centro de trabajo, siendo las opciones de respuesta para cada afirmación “nunca”, “casi nunca”, “algunas veces”, “casi siempre” y “siempre”. Esta escala se aplicó a trabajadores de una pequeña empresa aduanera, para identificar como se maneja el concepto de salario emocional de manera subyacente al tomar en cuenta que no se aplica este concepto en el país. La empresa con la que se trabajó está constituida por 9 colaboradores más el gerente propietario.

Para tal fin se definieron criterios de selección que contribuyeron a la calidad de la investigación, siendo estos los criterios de inclusión: ser colaboradores activos de la empresa Truval Aduanera y Transporte Global Cia Ltda. Y tener como mínimo 6 meses de antigüedad laboral. En cuanto a criterios de exclusión, se consideran los opuestos a la inclusión.

Las consideraciones éticas que rigieron la realización de este artículo derivan de los criterios establecidos por la Asociación Americana de Psicología, sobre todo en lo que refiere a investigación y publicación, se respetó la información revisada y analizada, no se alteró ni modificó la información previamente registrada en las teorías, investigaciones y leyes consultadas, así como el respeto al derecho de autor. Se solicitó autorización al gerente propietario de realizar un breve sondeo mediante la aplicación de la escala a su personal siempre y cuando accedieran a participar mediante un consentimiento informado, realizando la firma de este para evidenciar la participación voluntaria de los trabajadores que respondieron la escala de manera anónima mediante un formulario de Google.

Resultados

A partir de la revisión documental se encontró con diversos autores internacionales que han reflexionado y definido el concepto de salario emocional, se seleccionó los planteamientos más recientes y destacados a nivel internacional que explican de manera acertada que es y los alcances de su aplicación, lo que se detalló en la siguiente tabla:

Tabla 1: Concepto de salario emocional.

Autor	Huete (2003)	Poelmares (2006)	Rubio et al. (2020)	Quintero Arango et al. (2021)
Concepto de salario emocional	Capacidad de alcanzar que las personas se sientan bien pagadas por su esfuerzo, con algo más allá del dinero.	Es crear un entorno laboral que produzca satisfacción, sentido de pertenencia y autorrealización ya que incide claramente en la productividad y la retención del trabajador.	Es el reconocimiento, desarrollo profesional, equilibrio entre la vida personal y laboral, y la creación de un entorno de trabajo positivo con beneficios no monetarios fundamentales para fomentar tanto la motivación intrínseca como el compromiso de los empleados.	Conjunto de beneficios no monetarios que intentan suplir las necesidades afectivas, emocionales, así como las intelectuales de trabajadores para contribuir a su bienestar laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Del cuadro que antecede se pudo identificar que estos autores internacionales coinciden en que el concepto de salario emocional es una remuneración imperceptible física o materialmente pero que genera bienestar, motivación y satisfacción así como productividad y retención de los trabajadores, también se pudo interpretar de acuerdo a los conceptos revisados que los alcances de la aplicación del salario emocional pueden ser: reconocimiento al esfuerzo del trabajador, flexibilidad para permitir su desarrollo académico, brindar capacitación, respetar su descanso, flexibilidad de ausencias en su jornada laboral ante situaciones personales de importancia por su carácter afectivo - emocional que necesiten ser atendidas y cuidado de las relaciones entre igual y con superiores.

A nivel nacional no se encontró estudios que vinculen el concepto de salario emocional con las disposiciones legales, de acuerdo con el Código del Trabajo de 1996 y a la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo del 2020 se encontró lo siguiente:

Tabla 2: Disposiciones legales relacionadas con el concepto de salario emocional.

Código del Trabajo	Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo
Título I “el trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado”.	Considerando II “dicho precepto constitucional trae consigo la necesidad de actualizar regulaciones en materia de higiene y seguridad del trabajo producto de las condiciones socio laborales en que se desarrollan los procesos de trabajo que operan en el país”.
Capítulo III, artículo 30 y 33 referidos a “la capacitación y promoción” respectivamente, generan en un lugar de trabajo un sentimiento de estabilidad, desarrollo y oportunidad de carrera laboral sólida que es una remuneración no económica muypreciada por el trabajador.	Capítulo II, artículo 3, “Condiciones de Trabajo: Conjunto de factores del ambiente de trabajo que influyen sobre el estado funcional del trabajador, sobre su capacidad de trabajo, salud o actitud durante la actividad laboral”.
Capítulo IV, artículo 17, inciso C) “guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto absteniéndose de malos tratos de palabra, obra u omisión y de todo acto que pudiera afectar su dignidad y su decoro”.	Capítulo II, artículo 3, también define “Salud Ocupacional: Tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las actividades; evitar el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de trabajo; protegerlos en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos; ubicar y mantener a los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas”.
Capítulo IV, artículo 17, inciso K) “respetar la jornada de trabajo, conceder los descansos establecidos y fijar el calendario laboral en un lugar visible del centro de trabajo”.	

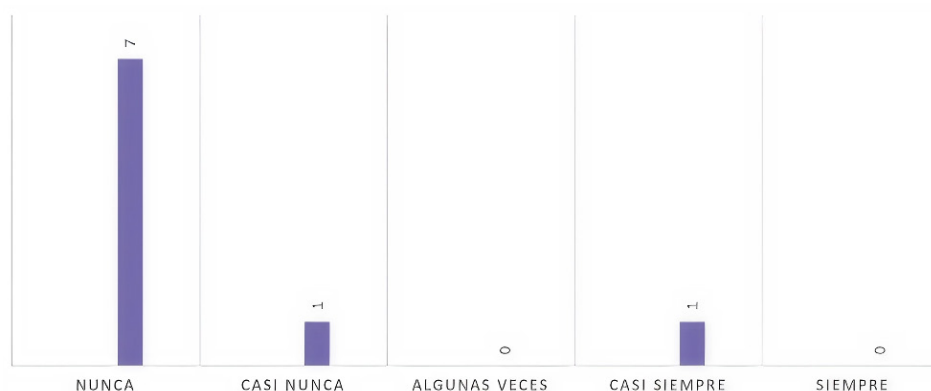
Fuente: Elaboración propia.

Los planteamientos presentados en las dos leyes revisadas no contemplan el concepto de salario emocional de manera explícita, sin embargo, están relacionados ya que se dirigen al bienestar del trabajador en el ejercicio de sus funciones.

Se revisaron los datos obtenidos de la escala Likert que se aplicó a manera de pilotaje a 9 trabajadores de la empresa a Truval Aduanera y Transporte Global Cia Ltda, para conocer la percepción de estos., referente a situaciones que están relacionadas con el concepto de salario emocional y su aplicación, la cual se compartió mediante un formulario de Google.

En seis de los nueve ítems que conformaban la escala Likert se obtuvieron resultados con más del 80% de respuestas positivas en cuanto a motivación, adecuada comunicación con su superior e iguales, beneficios o compensaciones aparte del salario económico, crecimiento académico y profesional y reconocimiento de sus funciones. De acuerdo con el ítem de la escala “mi jornada laboral me permita nivelar el tiempo con mis demás esferas de vida” recibió el 67% en la opción de respuesta “algunas veces” y el 33% expresó que “casi siempre” su jornada le permite nivelar o dedicar tiempo a sus demás esferas de vida.

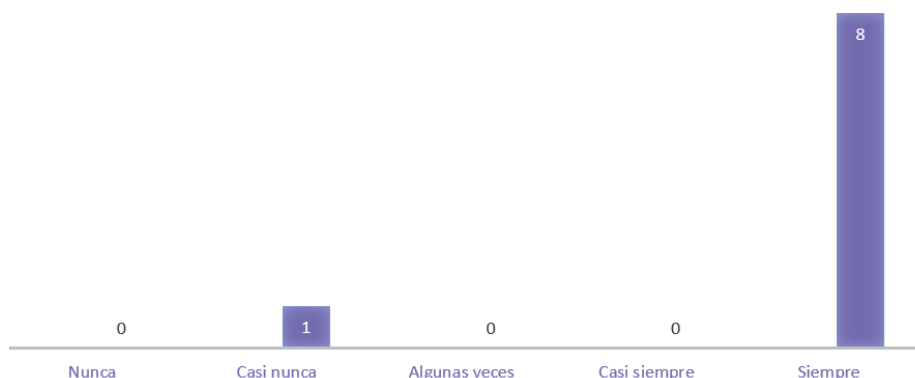
Figura 1: Conocimiento del concepto de salario emocional.



Fuente: Elaboración propia

Mientras que en la figura 1 se puede observar en el ítem sobre conocimiento del concepto de salario emocional un alto porcentaje de respuesta negativa a “Conozco el concepto de salario emocional” que obtuvo 78% de percepción de “nunca” conocer el concepto, un 11% “casi nunca” que se pudo interpretar como “no” conocer el concepto y un 11% “casi siempre” que también se pudo interpretar como conocer un poco respecto al concepto.

Figura 2: Explicación del concepto de salario emocional y aplicación del mismo en el centro de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la figura 2 el ítem que explica el concepto de salario emocional y afirma si se aplica en su centro de trabajo, el 89% manifestó “siempre”, relacionando el concepto con los beneficios que reciben, un 11% expresó “casi nunca”, pudiéndose deber a que no lograron comparar el concepto con las remuneraciones no económicas recibidas.

Discusión

De acuerdo a los resultados internacionales de planteamientos teóricos en cuanto a salario emocional se encuentra que, es toda retribución que sin ser monetaria logra motivar y generar bienestar en los trabajadores, ya que va dirigida a la satisfacción personal, emocional y afectiva de un ser humano al sentir que se desarrolla en un ambiente organizacional armónico, de respeto, comunicación asertiva, oportunidades de desarrollo, equilibrio en todas sus áreas de vida y estabilidad laboral ya que se le retiene y fideliza de una manera más allá de la económica, que si bien no deja de ser importante y debe ser competitiva de acuerdo al sector en que se desempeña el trabajador, ya no es el todo, pues en la actualidad si esa paga económica no está acompañada de la aplicación del salario emocional dejara de ser atractiva para el trabajador y este no desarrollara sentido de pertenencia en su lugar de trabajo.

Con respecto al objetivo y preguntas de investigación, la ausencia de resultados encontrada a nivel nacional referidos al concepto de salario emocional aplicado en el país evidencia que en la academia nicaragüense no se ha trabajado aún la teoría, conceptualización, uso y aplicación del salario emocional de manera formal así como tampoco se encuentra hasta

el momento en el marco legal relacionado al ámbito laboral regulaciones de manera oficial de la aplicación del concepto en estudio como una política empresarial. No obstante, las leyes revisadas reflejan de manera transversal aspectos que se interpretan como salario emocional ya que dentro de sus regularizaciones para las empresas y organizaciones en cuanto a los derechos de los trabajadores está: Recibir trato digno en su entorno laboral, delimitación de jornada, respeto a los descansos, feriados y vacaciones, derecho del trabajador a crecimiento académico y profesional, trabajar en un ambiente que no dañe su salud física ni mental.

Es necesario que se oficialice el concepto, uso y aplicación de salario emocional, así como la magnitud de sus alcances o beneficios en el desempeño del personal y el logro de metas empresariales, beneficiando a grandes y pequeñas empresas del país pero sobre todo en la realidad laboral y económica nicaragüense que tiene un porcentaje significativo de micro y pequeñas empresas que por su naturaleza poseen ciertas limitaciones para desarrollar políticas de estímulo y compensación que demanden de altas inversiones económicas, por lo que se verían mayormente favorecidas al implementar los beneficios del salario emocional pues estos no requieren de grandes inversiones que sobrepasen la situación y alcances económicos con los que cuentan, motivando a sus colaboradores y garantizando que contribuyan con su adecuado desempeño a que esas micro y pequeñas empresas se logren consolidar y crecer.

No se puede desvincular que estamos evidenciando la quinta revolución industrial en donde mayormente se visualiza como reto lograr un equilibrio entre el ser humano y la tecnología, que las personas vean a esta última como aliada y no como su sustituto, tanta relevancia de la inteligencia artificial no debe opacar la humanización del trabajo y se debe sumar al reto de la modernización el lograr en países como el nuestro la mayor posibilidad de trato empático y armónico para el talento humano, agregando a esto la presencia laboral de la generación Z, quienes tienen como particularidad generacional exigir que el trabajo se adapte a sus necesidades, tener libertad, tiempo libre, estabilidad emocional y paz mental, lo que va a obligar a las empresas a reestructurar sus esquemas y políticas para evitar masivas deserciones por parte de esta generación que cada vez se inserta más en el mundo laboral, volviéndose la implementación del salario emocional una necesidad inminente.

En cuanto a los resultados obtenidos de la escala Likert se analiza que más del 80% y el 11% se encuentran “casi siempre” y “siempre” respectivamente motivados y satisfechos con sus puestos de trabajo, con una adecuada comunicación con sus jefes y compañeros que incide en que tengan deseos de realizar de una mejor manera sus funciones y sintiendo que reciben reconocimiento por su desempeño laboral. Lo cual es resaltable ya que se obtuvieron altos resultados positivos y dichos elementos planteados y percibidos de manera adecuada por los participantes son parte del salario emocional.

El 67% y 33% perciben “algunas veces” y “casi siempre” respectivamente que su jornada laboral les permite nivelar el tiempo con sus demás esferas de vida, si bien el equilibrio entre la vida personal y laboral es un importante aspecto del salario emocional y son resultados un poco más bajos que los mencionados anteriormente, no dejan de estar dentro de las opciones de respuesta positivas de la escala, este resultado se puede deber a que el pilotaje se realizó en una pequeña empresa, con personal limitado y que en momentos debe existir demanda laboral alta que los hace percibir que su jornada o responsabilidades laborales en algunas ocasiones restan tiempo a sus demás esferas de vida.

El 100% del personal refiere que “siempre” reciben beneficios o compensaciones aparte de su salario económico y que en la empresa se les brinda oportunidad de crecer académicamente y profesionalmente, indiscutiblemente el hecho de percibir en su totalidad que hay una remuneración más allá del salario es sinónimo de salario emocional, así como la oportunidad de que los trabajadores continúen su desarrollo académico y profesional.

La afirmación “conozco el concepto de salario emocional” refleja que el 78% respondió en la opción “nunca” y un 11% en la opción “casi nunca” siendo ambas opciones negativas y sinónimo de que el concepto no se conoce ni maneja en los trabajadores, también un 11% respondió en la opción “casi siempre” dando indicios de tener un leve conocimiento de este, siendo un porcentaje muy bajo y que demuestra que se debe dar a conocer el concepto.

Al describir que es el salario emocional a los participantes y plantear la afirmación si ese concepto se aplica en su centro de trabajo el 89 % y el 11% refirieron “siempre” y “casi nunca” respectivamente, un alto porcentaje al leer el concepto de salario emocional percibe que si se aplica y por ende se usa en su centro de trabajo, si bien esto es de una manera implícita al no estar definido ni regulado oficialmente en el país, resulta importante porque es probable que a nivel de directivos se reconoce que el salario no lo es todo y que se deben brindar otro tipo de condiciones y trato a los trabajadores. El 11% del personal encuestado que refiere que “casi nunca” se aplica el concepto de salario emocional en su centro de trabajo puede ser debido a que se ve afectado por el ítem relacionado a la nivelación entre la jornada laboral y sus demás esferas de vida o bien no asocia el concepto con la dinámica laboral de la empresa.

En los resultados se visualiza la limitante ante la falta de teorías que permitan que se dé a conocer el concepto de salario emocional, de igual manera se representa que a pesar de no haber mucho conocimiento al respecto se aplica en el personal de la empresa Truval Aduanera y Transporte Global Cia Ltda., lo que genera motivación en los trabajadores quienes intentan desempeñarse de la mejor manera, lo que se puede interpretar como beneficioso no solo para ellos al sentirse satisfechos sino también para la empresa que con esa actitud proactiva de sus trabajadores es muy probable logre de manera más fácil sus objetivos y metas.

Conclusiones

En respuesta a las preguntas planteadas en la investigación se confirma que previo a este estudio no se ha teorizado sobre el concepto del salario emocional en Nicaragua. A partir de los resultados obtenidos por el pilotaje realizado a los trabajadores de la empresa Truval Aduanera y Transporte Global Cía Ltda. no se conoce el concepto, sin embargo, se usa manifiestamente, teniendo un alcance positivo en la satisfacción y desempeño de los trabajadores al aplicarse en beneficios no económicos como escuchar a los trabajadores, fomentar una adecuada comunicación entre iguales como con su superior, respeto a sus descansos y vacaciones, oportunidad de crecimiento académico y profesional y reconocimiento a sus funciones, lo que genera motivación en ellos, correlacionando dicha motivación con beneficios para la empresa al contar con trabajadores que al estar motivados realizan mejor sus funciones y aportan un valor agregado a las mismas.

Se alcanzó el objetivo al conocer el uso, alcance y aplicación positiva del concepto de salario emocional en la realidad laboral nicaragüense, destacando que el mismo, se podría decir es empírico, esta revisión teórica y bibliográfica de la psicología organizacional y el derecho laboral resultó en un análisis interdisciplinario que destaca que a pesar de no estar contemplado en las políticas empresariales, se encuentran elementos de manera implícitos en el marco legal que precisamente se enmarca en concepto salario emocional. Por lo tanto, el Estado procura crear un ambiente sano, saludable, armónico, respetuoso y de desarrollo.

Si bien queda claro que existen vacíos teóricos y es un concepto en expansión sobre todo a nivel nacional, los hallazgos de esta revisión teórica y pilotaje dan lugar a un primer acercamiento a la temática en nuestro país, generando desde los resultados de este artículo un concepto de salario emocional adecuado a la realidad encontrada, definiendo el término de salario emocional como toda política de estímulo y compensación estratégica intangible, implementada por las empresas que deriva en motivación y salud mental para los trabajadores al estar en el ejercicio de sus funciones, facilitando la consecución de los objetivos empresariales.

La limitante de este estudio fue la falta de información en el país en cuanto al concepto, sin embargo, no se puede omitir que el principal aporte académico es dar lugar a que esta investigación sirva de referente al ofrecer un nuevo concepto de salario emocional y pueda ser tomado en cuenta como antecedente nacional ante futuras investigaciones. Así mismo con aporte social puesto que contribuye a visibilizar la importancia de que se regule y aplique sin excepción el concepto de salario emocional y repercuta en beneficios en cuanto a salud mental en el ámbito laboral para los trabajadores nicaragüenses.

Se recomienda reproducir este estudio en otras empresas nicaragüenses para que las empresas lo incorporen en sus políticas, respondiendo a las necesidades económicas de la empresa y a las necesidades humanas del trabajador, también fortalecer y ampliar

los hallazgos en cuanto a los beneficios del salario emocional y su vasto alcance en la motivación, satisfacción laboral, prevención de factores de riesgo psicosociales en el campo laboral, retención del talento humano, disminución del ausentismo, fidelización del talento humano y facilidad de consecución de objetivos estratégicos empresariales, así como la ética profesional.

Listado de referencias

Asamblea Nacional de Nicaragua. (1996). *Código del Trabajo*. Ley No. 185. Publicado en *La Gaceta*, Diario Oficial No. 205, 30 de octubre de 1996.

Asamblea Nacional de Nicaragua (2020). Ley No. 618, *Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo (Texto Consolidado)*. Publicado en *La Gaceta*, Diario Oficial No. 200 del 29 de octubre de 2020.

Aviles-Peralta (2024). Salario emocional: más allá de la compensación tradicional. <https://rc.cienciasas.org/index.php/rc/article/view/191/301>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.

Huete, Luis M. (2003). *Servicios y Beneficios: La fidelización de clientes y empleados*. Grupo Planeta.

Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38–47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>

Mayo, E. (1933). *Los problemas humanos de una civilización industrial*. Editorial Labor.

Maslow, A.H. (1954). *Motivación y Personalidad*. Harper & Row.

Poelmares, J. (2006). *Salario emocional: una estrategia para la gestión humana*. Editorial Universidad Libre.

Quintero Arango, L. F., & Betancur Arias, J. D. (2021). *Factores para el diseño de políticas de salario emocional*. Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigó <https://doi.org/10.21501/9789588943640>.

Rubio, S. M., Beltrán, C. A., Baltazar, R. G., & Sánchez, R. V. G. (2020). *El concepto de salario emocional*. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), 15–24 <https://www.retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>.