

# 02

Recibido: 19 de setiembre del 2024

Aceptado: 19 de diciembre del 2024


Publicado: 05 de enero del 2024

DOI: <https://doi.org/10.57175/evsos.v3i2.145>

## **Salario emocional en el compromiso laboral: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 5 años 2018 – 2022**

***Emotional pay in work engagement: a systematic review of the scientific literature over the past 5 years 2018 - 2022.***

---

Reynaldo Barboza Pérez 

Universidad César Vallejo, Perú.

Correo institucional: [abbott96@hotmail.com](mailto:abbott96@hotmail.com)

## **Resumen**

En la actualidad, el empleado como persona, no solo necesita compensaciones económicas, sino también un salario emocional que otorga un valor añadido en la mejora de su calidad de vida, su salud, reconocimiento y beneficios sociales para lograr los objetivos de la empresa. Por otro lado, el compromiso laboral es definido como el grado de identificación del empleado que genera un sentimiento de permanencia dentro de condiciones adecuadas del entorno del trabajo, el cual, viene siendo afectado por una percepción desfavorable del empleado que ha causado renuncias masivas y deserciones. El estudio de estas variables puede proporcionar una visión valiosa sobre cómo mejorar la satisfacción y el rendimiento de los empleados en empresas de tamaño medio y sectores de servicios. El objetivo de este artículo de revisión sistemática de los últimos cinco años (2018-2023) es determinar cuáles son los enfoques y aportes del salario emocional y su relación con el compromiso laboral en las empresas de servicio.

**Palabras claves:** salario emocional, compromiso laboral, herramientas gerenciales.

## **Abstract**

Nowadays, the employee as a person, not only needs economic compensation, but also an emotional salary that gives an added value in improving their quality of life, health, recognition and social benefits to achieve the objectives of the company. On the other hand, work commitment is defined as the degree of employee identification that generates a feeling of permanence within adequate conditions of the work environment, which has been affected by an unfavorable perception of the employee that has caused massive resignations and desertions. The study of these variables can provide valuable insights on how to improve employee satisfaction and performance in medium-sized companies and service sectors. The objective of this systematic review article of the last five years (2018-2023) is to determine what are the approaches and contributions of emotional pay and its relationship with work engagement in service companies.

**Keywords:** emotional salary, labor commitment, management tools.

## **1. Introducción**

En la actualidad, el empleado como persona, no solo necesita compensaciones económicas, sino también un salario emocional que otorga un valor añadido en la mejora de su calidad de vida, su salud, reconocimiento y beneficios sociales para lograr los objetivos de la empresa (Dávila et al., 2022; Rodríguez Ortega de Peña, 2020), sin embargo, existe una limitada información sistemática de este constructo, es por ello por lo que consideramos relevante el planteamiento del presente artículo de revisión sistemática (Sgarbossa et al., 2022). Por otro lado, el compromiso laboral es definido como el grado de identificación del empleado que genera un sentimiento de permanencia dentro de condiciones adecuadas del entorno del trabajo (Alejandro et al. 2015; Peña et al, 2016), viene siendo afectado por una percepción desfavorable del empleado que ha causado renuncias masivas y deserciones (Shukla et al., 2022). En esta línea de pensamiento se deduce la relación que existe entre ambos constructos directa y significativamente; ya que se complementan sinérgicamente, los incentivos emocionales, o "salario emocional", juegan un papel crucial en la lealtad de los empleados, afectando tanto su compromiso con la organización como su satisfacción laboral, como lo evidencian los estudios de Guzmán (2018) y Gil-Girbau et al. (2021). Además, se ha demostrado que un adecuado salario puede mitigar el agotamiento emocional en el trabajo, un factor que a su vez tiene un impacto directo en el rendimiento laboral de un individuo (Hur et al, 2011). El estudio de las variables de Salario Emocional y Compromiso Laboral es esencial en empresas de tamaño medio y en ciertos sectores, como el de servicios. Asimismo, Quintero y Betancur (2021) destaca que el compromiso laboral puede influir en la retención de empleados y la productividad, especialmente en sectores donde la interacción humana es fundamental y puede afectar directamente la satisfacción del cliente. En resumen, el estudio de estas variables puede proporcionar una visión valiosa sobre cómo mejorar la satisfacción y el rendimiento de los empleados en estas empresas y sectores (Lasquibar et al., 2022). Por lo tanto, esta revisión sistemática se centra en cómo el salario emocional puede ser una herramienta eficaz para mejorar el compromiso laboral y, en última

instancia, el rendimiento de los empleados que se observa en el compromiso laboral (Fierro-Moreno et al., 2018). Por lo mencionado anteriormente, esta investigación plantea el objetivo de hacer una revisión sistemática de los últimos cinco años (2018-2023) para analizar las interrogantes ¿Cuáles son los enfoques y aportes del salario emocional y su relación con el compromiso laboral en las empresas de servicio? Asimismo, es necesario realizar el planteamiento del objetivo del estudio en concordancia con la pregunta anterior y en el mismo periodo de tiempo de estudio de la revisión sistemática, el cual es el siguiente: Determinar cuáles son los enfoques y aportes del salario emocional y su relación con el compromiso laboral en las empresas de servicio.:

## **2. Desarrollo**

### **2.1. Tipo de estudio**

El presente estudio es una como revisión sistemática, se basa en la adaptación de la metodología PRISMA que asegura la calidad de los documentos de revisiones sistemáticas y metaanálisis; permite planificar, preparar y publicar los análisis sistemáticos y metaanálisis (Barquero, 2022). Entonces, la pregunta de investigación establecida para conducir el proceso metodológico es la siguiente: ¿Cuáles son los enfoques y aportes del salario emocional y su relación con el compromiso laboral en las empresas de servicio?

### **2.2. Fundamentación de la metodología**

La revisión sistemática es una metodología de investigación rigurosa y detallada que tiene como objetivo identificar, evaluar y sintetizar todas las investigaciones relevantes disponibles sobre una pregunta de investigación específica. Este tipo de revisión se caracteriza por ser transparente y reproducible, lo que significa que los procedimientos utilizados son explícitos y permiten a otros investigadores seguir los mismos pasos (Amjad et al., 2023). Las revisiones sistemáticas son fundamentales en la toma de decisiones basadas en evidencia ya que proporcionan una visión

completa y actualizada de la literatura existente sobre un tema (Vo y Vansteelandt, 2022).

### **2.2.1. Recursos de información**

La selección de recursos de información adecuados es un componente esencial en cualquier proceso de investigación. Los recursos de información son plataformas o herramientas que permiten a los investigadores acceder a literatura relevante y de calidad para su estudio. En el caso de la revisión sistemática, se utilizaron tres recursos de información principales: Dialnet, Scielo y Scopus.

Dialnet, una de las mayores plataformas de difusión de la producción científica hispana, es un recurso de información valioso que permite el acceso a una gran cantidad de documentos científicos, principalmente en español (Adeoye, 2023). Esta plataforma es especialmente útil para acceder a literatura en español y cubre una amplia gama de disciplinas académicas.

Scielo (Scientific Electronic Library Online) es una biblioteca electrónica que incluye una colección seleccionada de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal (Camahalan y Naparan, 2022). Es un recurso valioso para la investigación ya que proporciona acceso a una amplia gama de investigaciones en diversas disciplinas, con un enfoque particular en la investigación producida en y sobre América Latina y el Caribe.

Finalmente, Scopus es una base de datos bibliográfica de resúmenes académicos y citas. Incluye revistas, libros y conferencias de ciencia, tecnología, medicina, ciencias sociales, artes y humanidades (Nazarovets, 2021). Es una herramienta útil para los investigadores ya que proporciona una plataforma para la difusión de la investigación y facilita la colaboración y el intercambio de ideas entre los académicos.

### **2.2.2. Proceso de búsqueda de información**

El proceso de búsqueda de información para la revisión sistemática "Salario emocional en el compromiso Laboral: Una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 5 años 2018 – 2022" se llevó a cabo, utilizando las palabras

clave "Salario emocional" y "Compromiso laboral" junto con operadores booleanos para optimizar la búsqueda.

En cada uno de los tres recursos de información, Dialnet, Scielo y Scopus, se introdujeron las palabras clave con los operadores booleanos "AND" y "OR". Entonces, la búsqueda se realizó de la siguiente manera: ("Salario emocional" OR "Emotional salary") AND ("Compromiso laboral" OR "Work commitment") en cada base de datos académicas. Esta estrategia de búsqueda permitió obtener resultados que contienen al menos una de las palabras clave en su contenido. En esta etapa inicial, no se aplicaron filtros para garantizar la inclusión de todos los estudios potencialmente relevantes.

### **2.2.3. Criterios de inclusión y de exclusión**

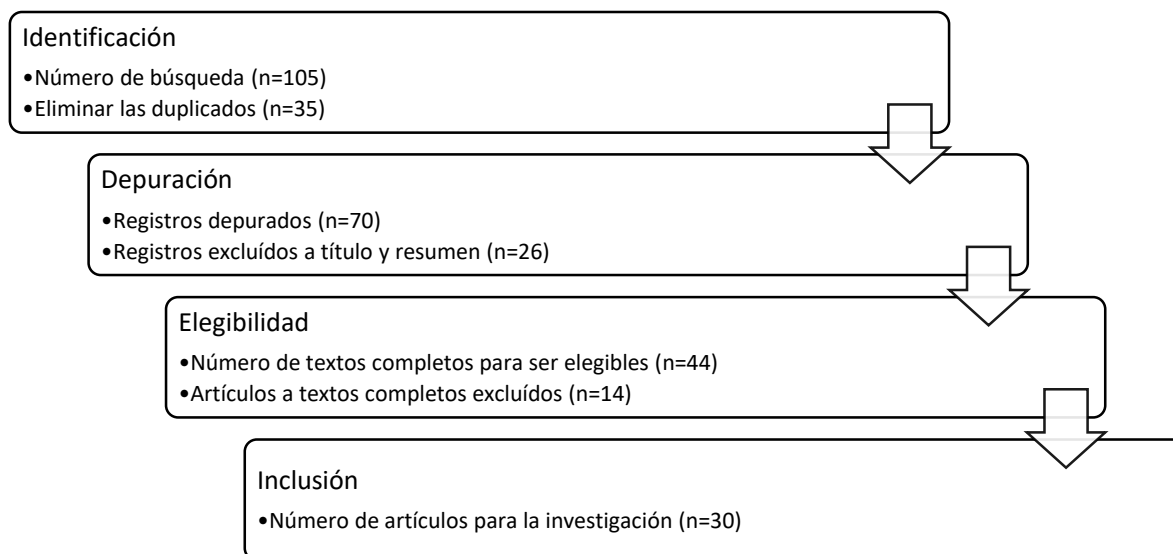
Luego, los criterios de inclusión fueron los siguientes: los estudios debían estar escritos en español, debían haber sido publicados entre los años 2018 y 2022 y debían abordar explícitamente las variables de "Salario emocional" y "Compromiso laboral". Además, se requería que los estudios siguieran el formato IMRD (introducción, metodología, resultados y discusión), que es el estándar para la mayoría de las investigaciones científicas.

Por otro lado, los criterios de exclusión incluyeron estudios que estaban fuera del rango de fechas especificado, estudios que no estaban en español y aquellos que no seguían el formato IMRD. También se excluyeron los estudios que no abordaban directamente tanto el "Salario emocional" como el "Compromiso laboral". Estos criterios de inclusión y exclusión permitieron seleccionar un conjunto de estudios que eran directamente relevantes y útiles para la revisión sistemática.

### **2.2.4. Selección de los datos**

Inicialmente, la búsqueda en las bases de datos Dialnet, Scielo y Scopus generó un total de 105 estudios potenciales, con 24 de Dialnet, 36 de Scielo y 45 de Scopus. Sin embargo, muchos de estos estudios no cumplían con los criterios de inclusión y exclusión establecidos. Por lo tanto, se realizó una revisión de los títulos y resúmenes para descartar los estudios que claramente no eran relevantes. Este

proceso de "tamizado" redujo significativamente el número de estudios. A continuación, se realizó una revisión a texto completo de los estudios restantes para evaluar su relevancia y calidad de manera más detallada. Durante esta etapa, se aplicaron nuevamente los criterios de inclusión y exclusión para filtrar los estudios. Este proceso de revisión y filtrado se realizó de manera iterativa hasta que se llegó a un total de 30 estudios que cumplían con todos los criterios y se consideraron de alta calidad y relevancia para la revisión sistemática. El flujograma del método PRISMA se utilizó para documentar y visualizar este proceso de selección de datos, mostrando el número de estudios identificados inicialmente, el número de estudios excluidos después de la revisión de títulos y resúmenes, el número de estudios excluidos después de la revisión a texto completo y finalmente, el número de estudios incluidos en la revisión sistemática tal como se observa en la figura 1.



**Figura 1.** Flujograma del método Prisma

## 2.3. Resultados

### 2.3.1. Características de los estudios

La Tabla 1 representa una recopilación de estudios académicos relacionados con diversas áreas de investigación. Estos estudios se enumeran junto con sus características distintivas: nombres de los autores, año de publicación, tipo de estudio, base de datos en la que se publicó el estudio y el país de origen de los

autores. Los estudios, que abarcan un período de seis años desde 2018 hasta 2023, se han obtenido de varias bases de datos populares en la comunidad académica, incluyendo Dialnet, Scopus y Scielo. Los tipos de estudio se clasifican en tres categorías: cuantitativo, cualitativo y mixto. Los estudios representados provienen de diversos países de habla hispana, lo que muestra la diversidad de la investigación en estos campos. Entre ellos, España, México, Colombia, Chile, Perú y Argentina están representados. Además, los tipos de estudios están bastante distribuidos en la Tabla 1, lo que demuestra la variedad de enfoques metodológicos en estos campos de investigación. Por último, también es relevante que los estudios más recientes están más presentes en la Tabla 1, indicando una tendencia creciente hacia este tipo de investigaciones en los últimos años.

**Tabla 1**

*Características de los estudios*

<b>Nombres de los autores</b>	<b>Año</b>	<b>Tipo</b>	<b>Base</b>	<b>País</b>
Andrade de Noguera	2018	Cuantitativo	Dialnet	España
Morales y Morales	2018	Cualitativo	Scopus	México
Amar et al.	2019	Mixto	Scielo	Colombia
Andrade et al.	2019	Cuantitativo	Dialnet	Chile
Martínez-Uribe et al.	2020	Cualitativo	Scopus	Perú
Calizaya et al.	2020	Mixto	Scielo	Argentina
Salvador-Moreno et al.	2021	Cuantitativo	Dialnet	España
Prieto-Díez et al.	2021	Cualitativo	Scopus	México
Vidal	2022	Mixto	Scielo	Colombia
Cordero-Guzmán et al.	2022	Cuantitativo	Dialnet	Chile
Torres y Gutiérrez	2023	Cualitativo	Scopus	Perú
Solís y Burgos	2023	Mixto	Scielo	Argentina
Rubio y Varón	2018	Cuantitativo	Dialnet	España
Arias et al.	2018	Cualitativo	Scopus	México

Delgado et al.	2019	Mixto	Scielo	Colombia
Ospina et al.	2019	Cuantitativo	Dialnet	Chile
Paredes et al.	2020	Cualitativo	Scopus	Perú
Camacho y Leighton	2022	Mixto	Scielo	Argentina
Noboa et al.	2021	Cuantitativo	Dialnet	España
Pezo y Paredes	2022	Cualitativo	Scopus	México
Leal	2022	Mixto	Scielo	Colombia
Santos	2022	Cuantitativo	Dialnet	Chile
Ovando	2022	Cualitativo	Scopus	Perú
Zarate y Flores	2022	Mixto	Scielo	Argentina
Santiago-Torner y Rojas-Espinosa	2022	Cuantitativo	Dialnet	España
Vanegas et al.	2023	Cualitativo	Scopus	México
Saccaco	2023	Mixto	Scielo	Colombia
Monzón	2022	Cuantitativo	Dialnet	Chile
Valdez et al.	2022	Cualitativo	Scopus	Perú
Burriel	2022	Mixto	Scielo	Argentina

### 2.3.2. Sector trabajado en los estudios

La Tabla 2 categoriza una serie de estudios académicos según el sector industrial a los que están orientados. Estos sectores comprenden una amplia gama de áreas, incluyendo educación, construcción, tecnología, salud, retail, manufactura, sector financiero, logística, agricultura, telecomunicaciones, servicios, sector público, organizaciones no gubernamentales (ONG) y empresas familiares. Entonces, los estudios están repartidos de la siguiente manera porcentualmente: el sector "Educación" cuenta con un 35%; "Construcción" con un 10% (4 estudios); "Tecnología" representa el 7,5%; "Salud" el 5%; mientras que "Retail", "Manufactura", "Financiero", "Logística", "Agrícolas", "Telecomunicaciones", "Servicios", "Público", "ONG" y "Empresas Familiares" presentan cada uno el 2,5% del total de los 30 estudios de investigación. Entonces, aunque los estudios se

distribuyen en diversos sectores, el sector de la Educación es el que tiene la mayor representación.

**Tabla 2**

*Sector abordado en los estudios*

<b>Sector</b>	<b>Autor</b>
Educación	Vidal (2022); Vanegas et al. (2023), Saccaco (2023), Martínez-Uribe et al. (2020), Morales y Morales (2018), Burriel (2022), Camacho y Leighton (2022), Amar et al. (2019), Rubio y Varón (2018), Ovando (2022) y Arias et al. (2018)
Construcción	Calizaya et al. (2020), Monzón (2022), Delgado et al. (2019) y Andrade et al. (2019)
Tecnología	Noboa et al. (2021), Pezo y Paredes (2022) y Valdez et al.(2022)
Salud	Solís y Burgos (2023) y Zarate y Flores (2022)
Retail	Torres y Gutiérrez (2023)
Manufactura	Leal (2022)
Financiero	Cordero-Guzmán et al. (2022)
Logística	Salvador-Moreno et al. (2021)
Agrícolas	Andrade de Noguera (2018)
Telecomunicaciones	Ospina et al. (2019)
Servicios	Paredes et al. (2020)
Público	Prieto-Díez et al. (2021)
ONG	Santiago-Torner y Rojas-Espinosa (2022)
Empresas	Santos (2022)
Familiares	

---

### **2.3.3. Dimensiones de las variables del estudio**

La Tabla 3 presenta un desglose de las dimensiones globales de dos variables críticas estudiadas por diferentes conjuntos de autores: El salario emocional y el compromiso laboral. Las dimensiones del salario emocional representan diversos aspectos intangibles que pueden influir en la satisfacción laboral de un empleado, más allá de su remuneración monetaria. Entre estas dimensiones se incluyen la flexibilidad, el reconocimiento, el desarrollo, la formación, el ambiente laboral, el bienestar emocional, la estabilidad laboral, las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo. Por otra parte, las dimensiones del compromiso laboral reflejan diferentes facetas que pueden medir el grado de compromiso de un empleado con su organización. Estas dimensiones incluyen la identificación con la empresa, la lealtad hacia ella, el esfuerzo desplegado en el trabajo, la intención de permanecer en la empresa, la calidad del trabajo realizado, el entusiasmo por el trabajo, el desempeño y el afecto hacia la organización. Es interesante notar que no todos los autores consideran las mismas dimensiones para cada variable, lo cual sugiere que las percepciones sobre qué constituye el salario emocional y el compromiso laboral pueden variar. Sin embargo, algunas dimensiones, como el desarrollo, parecen ser comúnmente reconocidas en ambas variables.

**Tabla 3**

*Dimensiones de las variables del estudio*

<b>Nombres de los autores</b>	<b>Salario Emocional</b>	<b>Compromiso Laboral</b>
Vidal (2022), Prieto-Díez et al. (2021), Zarate y Flores (2022), Noboa et al. (2021), Calizaya et al. (2020), Vanegas et al. (2023), Monzón (2022), Martínez-Uribe et al. (2020), Paredes et al. (2020), Morales y Morales (2018), Burriel (2022), Andrade et al. (2019),	Flexibilidad, Reconocimiento, Desarrollo, Formación	Identificación, Lealtad, Esfuerzo, Intención de permanecer, Calidad

Camacho y Leighton (2022), Ovando (2022) y Arias et al. (2018)

<p>Cordero-Guzmán et al. (2022), Leal (2022), Santiago-Torner y Rojas-Espinosa (2022), Valdez et al.(2022) y Delgado et al. (2019)</p>	<p>Ambiente, Desarrollo, Bienestar emocional, Estabilidad</p>	<p>Lealtad, Esfuerzo</p>
<p>Andrade de Noguera (2018), Pezo y Paredes (2022), Amar et al. (2019) y Ovando (2022)</p>	<p>Desarrollo, Estabilidad, Satisfacción</p>	<p>Entusiasmo, Identificación</p>
<p>Salvador-Moreno et al. (2021), Saccaco (2023) y Solís y Burgos (2023)</p>	<p>Reconocimiento, Desarrollo, Condiciones</p>	<p>Desempeño, Identificación</p>
<p>Ospina et al. (2019) y Santos (2022)</p>	<p>Desarrollo, Reconocimiento, Condiciones, Satisfacción</p>	<p>Afecto, Compromiso</p>

---

#### 2.3.4. Conclusiones de los estudios encontrados

La Tabla 4 resume las conclusiones de los estudios realizados por varios autores sobre diversos aspectos relacionados con el compromiso laboral. Estos aspectos abarcan el salario emocional, el bienestar emocional, la satisfacción laboral, las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral, ciertos factores laborales como la flexibilidad horaria y el ambiente laboral, el reconocimiento laboral y el desarrollo profesional y personal. Los resultados, en términos generales, indican una correlación positiva entre estos aspectos y el compromiso laboral. En particular, los estudios sobre salario emocional enfatizan su importancia en la retención del talento

y su influencia en el compromiso laboral, especialmente en sectores como tecnología, salud, retail y educación. Los estudios sobre bienestar emocional y satisfacción laboral también señalan una fuerte influencia en el compromiso laboral en una variedad de sectores y organizaciones. De igual forma, se encontró que las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral, la flexibilidad horaria, un buen ambiente laboral, el reconocimiento laboral y el desarrollo profesional y personal, juegan roles significativos en el fortalecimiento del compromiso laboral. Estas conclusiones destacan la importancia de un enfoque integral de los factores laborales para mejorar el compromiso de los empleados.

#### **Tabla 4**

##### *Conclusiones de los estudios encontrados*

<b>Nombres de los autores</b>	<b>Título</b>	<b>Resultados</b>
Vidal (2022), Leal (2022), Solís y Burgos (2023), Zarate y Flores (2022), Calizaya et al. (2020), Morales y Morales (2018), Valdez et al.(2022), Burriel (2022), Delgado et al.(2019), Camacho y Leighton (2022), Ovando (2022) y Arias et al. (2018)	Estudios diversos sobre salario emocional y compromiso laboral	Todos los estudios encuentran una correlación positiva entre el salario emocional y el compromiso laboral, potenciando el compromiso laboral y siendo un factor clave en el mismo. La percepción del salario emocional también influye en el compromiso laboral. Se enfatiza la importancia del salario emocional en la retención de talento y su aplicación en diferentes sectores como tecnológicas, salud, retail y educativo.

Salvador-Moreno et al. (2021), Santiago-Torner y Rojas-Espinosa (2022), Monzón (2022) y Andrade et al. (2019)	Estudios diversos sobre bienestar emocional y compromiso laboral	Estos estudios muestran que el bienestar emocional influye positivamente en el compromiso laboral, siendo crucial en diferentes sectores y organizaciones no gubernamentales.
Andrade de Noguera (2018), Noboa et al. (2021), Amar et al. (2019) y Ovando (2022)	Estudios diversos sobre satisfacción laboral y compromiso laboral	La satisfacción laboral es fundamental para el compromiso laboral, correlacionándose positivamente en diferentes sectores como financiero, salud, tecnológico, educativo y logística.
Ospina et al. (2019) y Saccaco (2023)	Estudios diversos sobre condiciones de trabajo y compromiso laboral	Los estudios señalan que las condiciones de trabajo están positivamente relacionadas con el compromiso laboral, incrementándolo y correlacionándose con el mismo en diferentes sectores como construcción y agrícolas.
Prieto-Díez et al. (2021) y Pezo y Paredes (2022)	"Estabilidad laboral y su efecto en el compromiso laboral en	La estabilidad laboral incrementa el compromiso laboral.

---

	empresas de logística"	
Torres y Gutiérrez (2023) y Martínez-Uribe et al. (2020)	Estudios diversos sobre factores laborales y compromiso laboral	La flexibilidad horaria y un buen ambiente laboral potencian el compromiso laboral en diferentes sectores como telecomunicaciones y servicios.
Cordero-Guzmán et al. (2022) y Paredes et al. (2020)	"El reconocimiento laboral y su influencia en el compromiso laboral en el sector público"	El reconocimiento laboral correlaciona positivamente con el compromiso laboral.
Santos (2022) y Vanegas et al. (2023)	Estudios diversos sobre desarrollo profesional y personal y compromiso laboral	El desarrollo profesional y personal incrementa el compromiso laboral, siendo crucial en diferentes contextos como startups y empresas familiares.

### 2.3.5. Discusión

La revisión sistemática "Salario emocional en el compromiso laboral: Una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 5 años 2018 – 2022" refleja una marcada diversidad en enfoques y procedencias geográficas de los estudios. España y México destacan por su interés en el tema, utilizando bases como Dialnet

y Scopus para trabajos cuantitativos y cualitativos respectivamente (Andrade de Noguera, 2018; Morales y Morales, 2018; Rubio y Varón, 2018; Noboa et al., 2021; Prieto-Díez et al., 2021; Pezo y Paredes, 2022; Vanegas et al., 2023). Países sudamericanos como Colombia, Chile, Perú, y Argentina presentan una variedad de enfoques, incluyendo estudios mixtos (Amar et al., 2019; Calizaya et al., 2020; Delgado et al., 2019; Vidal, 2022; Solís y Burgos, 2023; Camacho y Leighton, 2022; Zarate y Flores, 2022; Saccaco, 2023; Burriel, 2022), cuantitativos (Andrade et al., 2019; Cordero-Guzmán et al., 2022; Ospina et al., 2019; Santos, 2022; Monzón, 2022) y cualitativos (Martínez-Uribe et al., 2020; Paredes et al., 2020; Ovando, 2022; Valdez et al., 2022). Esta rica amalgama sugiere que, mientras el interés sobre el salario emocional es global, las metodologías y bases de datos preferidas varían según las particularidades y contextos regionales.

Asimismo, con respecto a los sectores abordados en los estudios, el área educativa ha sido abordado por una gran cantidad de autores, incluidos Vidal (2022), Vanegas et al. (2023), y Saccaco (2023), entre otros, lo que indica la importancia de la dimensión emocional en el ámbito educativo. A pesar de que el sector de construcción también ha sido objeto de estudio, con investigaciones como las de Calizaya et al. (2020) y Monzón (2022), el foco no ha sido tan predominante como en el sector educativo. El ámbito tecnológico, analizado por autores como Noboa et al. (2021) y Pezo y Paredes (2022), y el sector salud, examinado por Solís y Burgos (2023) y Zarate y Flores (2022), reflejan la creciente relevancia del salario emocional en sectores emergentes y de atención primaria. En contraste, sectores específicos como el retail, manufactura, y financiero han sido explorados en menor medida, siendo representados por Torres y Gutiérrez (2023), Leal (2022) y Cordero-Guzmán et al. (2022) respectivamente. La diversidad de sectores abordados en estos estudios subraya la universalidad y pertinencia del salario emocional en diferentes ámbitos laborales y resalta su impacto en el compromiso laboral a lo largo de diversos campos profesionales.

De la misma forma, se pone de manifiesto que varias dimensiones del salario emocional y del compromiso laboral han sido recurrentemente exploradas. "Desarrollo" emerge como una dimensión central del salario emocional, identificada en varios trabajos como Vidal (2022), Noboa et al. (2021), Monzón (2022), y Ovando (2022), entre otros. Junto a esto, "Reconocimiento" y "Estabilidad" también son recurrentes, como se ve en Calizaya et al. (2020), Zarate y Flores (2022), y Andrade de Noguera (2018). En relación al compromiso laboral, "Identificación" se destaca en diversos estudios, como Prieto-Díez et al. (2021), Amar et al. (2019) y Salvador-Moreno et al. (2021). "Esfuerzo" y "Lealtad" también se evidencian en trabajos como Morales y Morales (2018) y Cordero-Guzmán et al. (2022). Esta revisión sugiere que, si bien hay una variedad de dimensiones exploradas, existe una convergencia en la literatura hacia ciertos aspectos claves del salario emocional y compromiso laboral.

Por último, una amplia gama de investigaciones, como las de Vidal (2022), Zarate y Flores (2022), y Camacho y Leighton (2022), señalan una correlación positiva entre el salario emocional y el compromiso laboral, destacando el papel crucial del salario emocional en la retención de talento en sectores diversos como tecnológicas y salud. Por otro lado, estudios como los de Salvador-Moreno et al. (2021) y Monzón (2022) enfatizan el impacto positivo del bienestar emocional en el compromiso laboral. La satisfacción laboral se destaca como un pilar esencial para el compromiso laboral en investigaciones como las de Andrade de Noguera (2018) y Amar et al. (2019). Por otra parte, las condiciones laborales, como señalan Ospina et al. (2019) y Saccaco (2023), también se relacionan positivamente con el compromiso. En empresas logísticas, se identifica que la estabilidad laboral es un propulsor del compromiso laboral, según Prieto-Díez et al. (2021) y Pezo y Paredes (2022). Asimismo, Cordero-Guzmán et al. (2022) y Paredes et al. (2020) resaltan la correlación positiva del reconocimiento laboral con el compromiso en el ámbito público. Finalmente, Santos (2022) y Vanegas et al. (2023) subrayan la importancia del desarrollo profesional y personal para potenciar el compromiso laboral.

### **3. Conclusión**

El análisis de los estudios revela un panorama diversificado de investigaciones proviniendo de diversos países de habla hispana, resaltando la riqueza de conocimientos generados en los últimos seis años desde una variedad de enfoques metodológicos y reflejando la creciente tendencia hacia este tipo de investigaciones.

Asimismo, la clasificación de los estudios en función de su orientación sectorial pone en evidencia un mayor número de trabajos dirigidos al sector educación, a pesar de la representación de una variedad de sectores. Sin embargo, debe considerarse que esta clasificación no especifica la profundidad ni el alcance de los estudios en cada sector.

En relación con las variables del estudio, se puede apreciar que las dimensiones del salario emocional y del compromiso laboral varían entre los autores, sugiriendo una falta de consenso en su definición. Aun así, ciertas dimensiones, como el desarrollo, son comúnmente reconocidas en ambas variables, sugiriendo una posible correlación entre ellas.

Por último, con respecto a las conclusiones de los estudios, los resultados apuntan hacia una correlación positiva entre el salario emocional, el bienestar emocional, la satisfacción laboral, las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral, la flexibilidad horaria, el ambiente laboral, el reconocimiento laboral, el desarrollo profesional y personal y el compromiso laboral. Esto sugiere la necesidad de un enfoque integral para mejorar el compromiso de los empleados en diferentes sectores.

## Referencias

- Adeoye, M. (2023). Exploratory Remark On Academic Databases Differences: DOAJ, Scopus, Google Scholar, Crossref and Emerald Publisher. [https://www.researchgate.net/publication/371120686\\_Exploratory\\_Remark\\_On\\_Academic\\_Databases\\_Differences\\_DOAJ\\_Scopus\\_Google\\_Scholar\\_Crossref\\_and\\_Emerald\\_Publisher](https://www.researchgate.net/publication/371120686_Exploratory_Remark_On_Academic_Databases_Differences_DOAJ_Scopus_Google_Scholar_Crossref_and_Emerald_Publisher)
- Alejandro, L. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 18(1), 105-123. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11781>
- Amar, H., Mangi, R., Jawad, H. (2019). Exploración de la influencia del empoderamiento psicológico en el compromiso laboral entre los empleados que trabajan en organizaciones basadas en el conocimiento: un análisis intermedio del silencio del empleado. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1572>
- Amjad, A., Kordel, P., Fernández, G. (2023). The Systematic Review in the Field of Management Sciences. *Organization and management series* No. 170 10-35. [https://www.researchgate.net/publication/372165881\\_The\\_Systematic\\_Review\\_in\\_the\\_Field\\_of\\_Management\\_Sciences](https://www.researchgate.net/publication/372165881_The_Systematic_Review_in_the_Field_of_Management_Sciences)
- Andrade, L., Guadarrama, A., Chiatchoua, C., Meneses, M., Matus, E., Jiménez, C. (2019). Efecto del aumento al salario mínimo sobre el nivel de empleo: observatorio internacional de salario digno. *Observatorio Internacional de Salario digno*. [https://www.researchgate.net/publication/335798674\\_EFECTO\\_DEL\\_AUMENTO\\_AL\\_SALARIO\\_MINIMO SOBRE EL NIVEL DE EMPLEO OBSERVATORIO INTERNACIONAL DE SALARIO DIGNO](https://www.researchgate.net/publication/335798674_EFECTO_DEL_AUMENTO_AL_SALARIO_MINIMO SOBRE EL NIVEL DE EMPLEO OBSERVATORIO INTERNACIONAL DE SALARIO DIGNO)
- Andrade de Noguera, S. M. (2018). El salario emocional como organizador de representaciones sociales vinculadas con la satisfacción. Una visión desde la crisis venezolana. *EHQUIDAD. Revista Internacional De Políticas De Bienestar Y Trabajo Social*, (9), 11–31. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2018.0001>
- Arias, J., Gil, V., Quintero, L. (2018). El nuevo rol de los colaboradores en entornos empresariales, tras la implementación de políticas de salario emocional: caso JC. Ramírez. *XXI Encuentro Nacional de Investigación*. [https://www.researchgate.net/publication/327558063\\_El\\_nuevo\\_rol\\_de\\_los\\_colaboradores\\_en\\_entornos\\_empresariales\\_tras\\_la\\_implementacion\\_de\\_politicas\\_de\\_salario\\_emocional\\_caso\\_JC\\_Ramirez](https://www.researchgate.net/publication/327558063_El_nuevo_rol_de_los_colaboradores_en_entornos_empresariales_tras_la_implementacion_de_politicas_de_salario_emocional_caso_JC_Ramirez)

- Barquero, W. (2022). Análisis de PRISMA como metodología para revisión sistemática: una aproximación general. *Saúde em Redes*, 8(1), 339-360. <http://revista.redeunida.org.br/ojs/index.php/rede-unida/article/view/3317>
- Burriel, P. (2022). El salario mínimo interprofesional en España y la Carta Social Europea: el desacuerdo permanente. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (1), pp. 498-529. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6477>
- Calizaya, J., Palao, B., Pomareda, H., Bellido, R. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad Ciencia y Tecnología*. 24. 13-19. [https://www.researchgate.net/publication/347014957\\_ANALISIS\\_DEL\\_COMPROMISO\\_LABORAL\\_EN\\_COLABORADORES\\_DE\\_GBIERNOS\\_LOCALE\\_S\\_DE\\_LA\\_CIUAD\\_DE\\_AREQUIPA\\_PERU](https://www.researchgate.net/publication/347014957_ANALISIS_DEL_COMPROMISO_LABORAL_EN_COLABORADORES_DE_GBIERNOS_LOCALE_S_DE_LA_CIUAD_DE_AREQUIPA_PERU)
- Camacho, A., y Leighton, N. (2022). Salario mínimo en Colombia y análisis del aumento (des) afortunado del 2022. *Misión Jurídica*, 15(23), 221-234. <https://doi.org/10.25058/1794600X.2141>
- Camahalan, S., Naparan, G. (2022). Teachers' use of academic research databases and its relationship to their research skills and performance. *International Journal of Social Sciences and Education Research*. 8. 24-37. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijsser/issue/73098/1127770>
- Cordero-Guzmán, D., BeltránTenorio, N., y Bermeo-Pazmiño, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Especial 7), 132- 149. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
- Dávila-Morán, R., Martin-Bogdanovich, M., García-Huamantumba, E., Alfaro Peña, B. y García-Huamantumba, A. (2022) Salario emocional y engagement en trabajadores de una empresa industrial peruana. *Universidad y Sociedad*, 14(S5), 739-749. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3344>
- Delgado, R. Sorto, J., Cruz, M., Carranza, J. (2019). El salario mínimo en Honduras ¿mini o maxi salario mínimo? *Innovare: Revista de ciencia y tecnología*. 7. 20-37. [https://www.researchgate.net/publication/334620561\\_El\\_salario\\_minimo\\_en\\_Honduras\\_mini\\_o\\_maxi\\_salario\\_minimo](https://www.researchgate.net/publication/334620561_El_salario_minimo_en_Honduras_mini_o_maxi_salario_minimo)
- Gil-Girbau, M.E., Cerro, S., Garriga, J., Giménez, N. (2021). Compromiso laboral de los directivos intermedios en sanidad: factores organizativos gestionables. *Journal of Healthcare Quality Research*. 36. <https://medes.com/publication/165317>
- Fierro-Moreno, E., Alvarado-Ibarra, M. G., & García-Lirios, C. (2018). Contrastación de un modelo de compromiso laboral en una institución pública del centro de México. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 7(13), 32-48. <https://revistapsicologia.uaemex.mx/article/view/11647>

- Guzmán, R. (2018). *El salario emocional, una estrategia para incrementar la retención del talento humano en el sector asegurador*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18178/GuzmánLoveraRocioDelPilar2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lasquibar, X., Olaskoaga, J., Cortazar, G. (2022). Sistemas de Trabajo de Alto Rendimiento y Satisfacción Laboral de los Docentes en la Universidad Pública Española. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 20. <https://revistas.uam.es/reice/article/view/15016>
- Leal, S. M. (2022). Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, (21), 116. <https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- Martínez-Uribe, P., Cassaretto-Bardales, M., Tavera-Palomino, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19. <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi18-1.vpcl>
- Morales, P. R., Morales, C. R. (2018). Empowerment como productor del compromiso laboral en docentes de la UTA. *Ciencia Digital*, 2(4), 231-249. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v2i4.224>
- Monzón, T. M. (2022). Compromiso laboral y calidad de servicio de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario – Huamachuco, 2021: Labor commitment and quality of service of the collaborators of the Community Mental Health Center - Huamachuco, 2021. *SENDAS*, 3(1), 1 - 22. <https://doi.org/10.47192/rcs.v3i1.77>
- Nazarovets, M. A. (2021). Citation databases: the role of the academic librarian. University Library at a New Stage of Social Communications Development. Conference Proceedings, (6), 118–123. [https://doi.org/10.15802/unilib/2021\\_248693](https://doi.org/10.15802/unilib/2021_248693)
- Noboa, M., Morales, J., Paredes, M. J., Granja, N. G. (2021). Relación entre las estrategias de comunicación para empleados y el compromiso laboral: Relationship between employee communication strategies and work commitment. *Revista científica ecociencia*, 8(5), 1–18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.84.492>
- Ospina, J., Pérez, R., Castro, L., Urrutia, D., Rincón, A., Estévez, J. (2019). *Estrategias de salario emocional: el caso de la empresa*. [https://www.researchgate.net/publication/337800831\\_ESTRATEGIAS\\_DE\\_SALARIO\\_EMOCIONAL\\_EL\\_CASO\\_DE\\_LA\\_EMPRESA\\_CF](https://www.researchgate.net/publication/337800831_ESTRATEGIAS_DE_SALARIO_EMOCIONAL_EL_CASO_DE_LA_EMPRESA_CF)
- Paredes, N., Guzmán, T., García, S., García, L. (2020). Relación entre compromiso laboral y valores éticos en trabajadores universitarios del cantón Santo

- Domingo. *Revista Ciencias Pedagógicas E Innovación*, 8(2), 66-74. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v8i2.338>
- Peña, M; Díaz, M; Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El Compromiso Organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 9(5), 95-105. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Pezo, E., Paredes, E. F. (2022). Compromiso laboral en sector privado a partir de la pandemia por covid-19: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3009-3029. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3297](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3297)
- Prieto-Díez, F., Postigo, Á, Cuesta, M, Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133-142. Epub August 02, 2021. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Quintero, L. F., & Betancur, J. D. (2021). *Factores para el diseño de políticas de salario emocional*. Universidad Católica Luis Amigó. [https://www.researchgate.net/publication/350886943\\_Factores\\_para\\_el\\_dise\\_no\\_de\\_politicas\\_de\\_salario\\_emocional](https://www.researchgate.net/publication/350886943_Factores_para_el_dise_no_de_politicas_de_salario_emocional)
- Rodríguez Ortega de Peña, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 05 de agosto de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&tlng=](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&tlng=).
- Rubio, G. A., Varón, A. M. (2018). Valor que subroga el salario emocional como práctica de responsabilidad social empresarial interna en la gobernanza cooperativa. *Revista Iberoamericana De Economía Solidaria E Innovación Socioecológica*, 1. <https://doi.org/10.33776/riesise.v1i0.3585>
- Saccaco, D. I. (2023). Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes de una institución educativa privada de ventanilla callao, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 8230-8246. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i3.5952](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.5952)
- Salvador-Moreno, J., Torrens-Pérez, M, Vega-Falcón, V., Noroña-Salcedo, D. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. RETOS. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Santiago-Torner, C, Rojas-Espinosa, S R. (2022). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 437–450. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>

- Sgarbossa, N. y Ibáñez, M. y Cianciulli, G. y Bracchiglione, J. y Franco, J. (2022). Systematic reviews: Key concepts for health professionals. *Medwave*. 22. <https://www.medwave.cl/revisiones/metodoinvestreport/2622.html>
- Shukla, Vishal y Pandiya, Bhartrihari y Gupta, Saurabh y Prashar, Sanjeev. (2022). The Great Resignation: An Empirical Study on Employee Mass Resignation and its Associated Factors. *Research Square* <https://www.researchsquare.com/article/rs-1690874/v1>
- Solís, L.E., Burgos, I.S. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. Revisión bibliográfica. *Podium*, 43, 163–176. doi:10.31095/podium.2023.43.10
- Santos, S. (2022). Cultura organizacional y compromiso laboral en colaboradores del sector público de Arequipa durante la pandemia por COVID-19. *Universidad Ciencia y Tecnología*. 26. 52-60. [https://www.researchgate.net/publication/365973690\\_Cultura\\_organizacional\\_y\\_compromiso\\_laboral\\_en\\_colaboradores\\_del\\_sector\\_publico\\_de\\_Arequipa\\_durante\\_la\\_pandemia\\_por\\_COVID-19](https://www.researchgate.net/publication/365973690_Cultura_organizacional_y_compromiso_laboral_en_colaboradores_del_sector_publico_de_Arequipa_durante_la_pandemia_por_COVID-19)
- Torres, D., Gutiérrez, S. (2023). Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio - Colombia. *Tendencias*, 24(1), 110-129. Epub December 16, 2022. Retrieved August 05, 2023, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-86932023000100110&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932023000100110&lng=en&tlng=es).
- Valdez, R., Pérez, J., Estrada, R. (2022). Salario y crecimiento económico municipales en México, 1988-2018. *Paradigma económico* Año 14 Núm. 2. julio-diciembre. pp. 85-108 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8611882>
- Vanegas, M. C., Bustos, J. M., Barrientos, C., Pérez, J. (2023). Compromiso laboral y condiciones individuales en teletrabajo durante la pandemia por Covid-19 en México. *Entreciencias: diálogos en la sociedad del conocimiento*, 11(25), e2582966. Epub 31 de julio de 2023. <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2023.25.82966>
- Vidal (2022), J. C. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3600-3631. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2487](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487)
- Vo, T.-T., & Vansteelandt, S. (2022). Challenges in Systematic Reviews and Meta-Analyses of Mediation Analyses. *American Journal of Epidemiology*, 191(6), 1098–1106. <https://doi.org/10.1093/aje/kwac028>
- Zárate, L. M., Morales, M. A. (2022). Compromiso laboral y estrés percibido en residentes de dermatología y otras especialidades en instituciones públicas. *Investigación en Educación Médica*, 11(42), 78-85.

<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=104865>