

EL SALARIO EMOCIONAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN: IMPORTANCIA ATRIBUIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

ASPECTOS DESTACADOS

1. El salario emocional se considera muy importante para el equipo.
2. Se destacan: el respeto, el reconocimiento, la importancia social del trabajo.
3. La progresión profesional, la reducción del estrés lo más valorado por las enfermeras.
4. Contribución: construcción y validación de un instrumento para hospitales.

Vladia Pinheiro de Sousa Pires¹ 
Marcia Galan Perroca² 

RESUMEN

Objetivo: identificar la importancia atribuida por los profesionales de enfermería a los componentes propuestos del salario emocional; y verificar la asociación con variables sociodemográficas y laborales de los participantes. **Método:** estudio exploratorio con 172 profesionales de un hospital oncológico del estado de São Paulo - Brasil, realizado en 2021. Se construyó y validó un cuestionario con 40 componentes del salario emocional. Se utilizaron medidas de tendencia central y pruebas no paramétricas para analizar el cuestionario. **Resultados:** los enfermeros destacaron la oportunidad de progresar profesionalmente y sentirse respetados - 3,8 (0,4); y los técnicos/auxiliares, sentirse respetados por sus colegas, la acción colaborativa y la importancia social de su trabajo - todos con 3,7 (0,5). Hubo una asociación entre las puntuaciones de la escala y la escolaridad ($p \leq 0,05$). **Conclusión:** la mayoría de los componentes del salario emocional son valorados, especialmente los relacionados con las relaciones profesionales y las condiciones de trabajo. Los hallazgos pueden orientar las políticas de personal en las organizaciones, favoreciendo la satisfacción laboral, la calidad asistencial y los resultados organizativos.

DESCRITORES: Ambiente de Trabajo; Satisfacción en el Trabajo; Personal de Enfermería en hospital; Administración de Personal; Condiciones de Trabajo.

CÓMO REFERIRSE A ESTE ARTÍCULO:

Pires VP de S, Perroca MG. Emotional salary as a management tool: importance attributed by nursing professionals. Cogitare Enferm. [Internet]. 2023 [cited in "insert year, month, day"]; 28. Available in: <https://dx.doi.org/10.1590/ce.v28i0.92563>.

¹Hospital de Amor, Barretos, SP, Brasil.

²Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, Programa de Pós-graduação em Enfermagem, São José do Rio Preto, SP, Brasil.

INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de la importancia de las personas en la consecución de los objetivos ha llevado a las organizaciones a buscar estrategias que permitan el bienestar laboral (BEL) de sus empleados¹. Considerado un constructo multidimensional, el BEL, desde el punto de vista de la psicología, incorpora vínculos positivos tanto en relación con el trabajo, como la satisfacción y la implicación, como en relación con la organización en la que trabajan: el compromiso².

El salario emocional (SE) es un concepto que tiene su origen en la gestión empresarial y está vinculado al bienestar en el trabajo. Engloba diversas gratificaciones no económicas, como el reconocimiento del rendimiento, la posibilidad de crecimiento profesional y desarrollo de la carrera, el ocio, el respeto y la autonomía, y la conciliación de la vida laboral y familiar, entre otras³. Es, por tanto, una herramienta esencial para promover el orgullo, el bienestar, el reconocimiento y la estabilidad en el trabajo⁴.

Se asocia a la mejora del entorno laboral³, la motivación⁵, el aumento del rendimiento y la productividad⁵⁻⁶, la lealtad de los empleados^{5,7} y la retención del talento⁸. La satisfacción laboral se considera un componente importante en la retención del personal de enfermería, y está vinculada al desarrollo de políticas de retribución emocional en las instituciones⁸.

Los profesionales de enfermería, debido a su representación numérica en las instituciones, constituyen un desafío para los gestores. La categoría vive un proceso de trabajo complejo y estresante, caracterizado por la precariedad, la sobrecarga de actividades y la inadecuada estructuración del ambiente de trabajo, entre otros aspectos. En este contexto, la intensificación del trabajo conduce a menudo a un aumento de las enfermedades profesionales, tanto físicas como psíquicas⁹.

Durante la pandemia de COVID-19, se hizo aún más evidente la importancia del trabajo de los profesionales de enfermería y las precarias condiciones a las que muchos se veían sometidos para llevar a cabo sus prácticas¹⁰. En estos tiempos de inestabilidad, las compensaciones no económicas, como la retribución emocional, tienen un impacto aún más intenso en la práctica profesional.

A pesar de la relevancia del tema, la producción científica existente se concentra en el sector corporativo internacional y no está vinculada a las instituciones sanitarias. Por ello, este estudio es el primero que aborda la cuestión mediante la construcción, validación y aplicación de un instrumento en el sector hospitalario brasileño. Sus objetivos son identificar la importancia atribuida por los profesionales de enfermería a los componentes propuestos del salario emocional; y verificar la asociación entre las puntuaciones de la escala y las variables sociodemográficas y laborales de los participantes.

MÉTODO

Se trató de un estudio descriptivo, transversal, exploratorio, basado en las directrices de la herramienta STROBE (lista de verificación: estudios transversales). El escenario fue una unidad de un gran hospital oncológico filantrópico localizado en el interior del estado de São Paulo - Brasil. El hospital se caracteriza por ser un Centro de Atención Oncológica de Alta Complejidad (CACON), y la unidad estudiada es responsable de la atención de pacientes adultos, con 134 camas. El estudio de campo se realizó entre septiembre y noviembre de 2021.

Se invitó a participar en el estudio a un total de 602 profesionales de enfermería que trabajaban en la unidad investigada en el momento de la recogida de datos, 165 de ellos enfermeros (E) y 437 técnicos/auxiliares de enfermería (TE/AE). Se excluyó a los que

estaban en periodo de prueba, de preaviso, de vacaciones, de licencia por enfermedad y de licencia por embarazo.

Los datos se recogieron mediante un cuestionario construido por los investigadores debido a la falta de un instrumento adecuado para el sector sanitario hospitalario. Para la elaboración del cuestionario se realizó una revisión bibliográfica sobre bienestar laboral¹⁻², entre otros, y salario emocional para una mejor comprensión del tema objeto de estudio. Se consultaron algunos modelos propuestos en empresas no del área de la salud^{7,11-12}.

Inicialmente, se consideraron 39 componentes de SE para el instrumento, como valores organizativos, entorno y condiciones de trabajo, liderazgo y gestión, y crecimiento profesional, entre otros. Cuatro profesionales de la gestión, dos másteres y dos doctores en enfermería evaluaron el contenido, la redacción, la claridad y la pertinencia de los componentes propuestos. Hubo un 96,8% de acuerdo. Teniendo en cuenta las consideraciones de los jueces, se modificó la redacción de algunos ítems; se excluyó un ítem considerado repetitivo, y se añadieron dos ítems sobre acciones de sensibilización frente a comportamientos discriminatorios y sentir la importancia del trabajo para la sociedad, totalizando 40 componentes.

El instrumento se estructuró en dos partes. En la primera, los participantes debían rellenar datos para caracterizarse: variables sociodemográficas (sexo biológico, edad, estado civil y escolaridad) y laborales (categoría profesional, antigüedad, función, unidad y turno de trabajo). Los lugares donde trabajaban los trabajadores se agruparon en: unidades de hospitalización (médicas y quirúrgicas), unidades especializadas (centro quirúrgico, central de material y esterilización, unidad de cuidados intensivos, urgencia/emergencia, investigación clínica, hemonúcleo), servicios de apoyo diagnóstico y terapéutico (SADT) (medicina nuclear, radiología, radioterapia y telemedicina) y servicios administrativos (camas centrales, servicio de control de infecciones hospitalarias (SCIH), servicios especializados en ingeniería de seguridad y medicina del trabajo (SESMT) y educación continuada).

En la siguiente sección, se enumeraron los 40 componentes de la SE en una escala Likert de 4 puntos (1. nada importante; 2. poco importante; 3. muy importante y 4. extremadamente importante). Los componentes se agruparon en cuatro dimensiones: 1. Relación empleado/organización (componentes 1 - 15); 2. Relación Colaborador/Gerencia (componentes 16 - 27); 3. Relación entre empleados (componentes 28 - 32) y 4. Empleado (componentes 33 - 40). Empleado (componentes 33 - 40). Al final del cuestionario había un campo para comentarios (opcional) que permitía al participante exponer otras consideraciones sobre el tema.

Tras la inserción en la plataforma REDCap®, se realizó una prueba previa con cuatro miembros del equipo de enfermería para evaluar la comprensión y claridad del instrumento. No hubo necesidad de ajustar el instrumento. El enlace para acceder al cuestionario se envió a través de la aplicación de mensajería con un recordatorio cada quince días. Para fomentar la participación, la investigadora también visitó las unidades con el personal de enfermería.

Para el análisis estadístico se utilizó el programa informático Statistical Analysis System for Windows - SAS, versión 9.2 (SAS Institute Inc, 2002-2008, Cary, NC, EE.UU.), y se adoptó como nivel de significación un valor $p < 0,05$.

Los datos se transfirieron de REDCap® a una hoja de cálculo Excel y se realizaron las siguientes pruebas estadísticas:

- Análisis descriptivo de variables categóricas con frecuencia absoluta y porcentual y de variables numéricas, valores medios (M), desviación estándar (DE) y variación;
- Para comparar variables categóricas entre grupos se utilizó la prueba de Chi-cuadrado o la prueba exacta de Fisher; para comparar variables numéricas se utilizó la prueba de Mann-Whitney y la prueba de Kruskal-Wallis;

▪La consistencia interna del cuestionario se analizó mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

La investigación fue aprobada por el Comité de Ética de la Investigación del hospital investigado (dictamen 2199/2021), y los participantes firmaron el Formulario de Consentimiento Informado (FCI) a través de la encuesta electrónica. Para garantizar la seguridad y la confidencialidad, sólo el investigador principal tuvo acceso a los datos almacenados en la plataforma REDCap®.

RESULTADOS

Respondieron al cuestionario 172 profesionales de enfermería, de los cuales 82(48%) eran enfermeras y 90(52%) técnicos y auxiliares de enfermería.

La edad media de los profesionales de enfermería era de 37 (DE 9,4; rango 22-66) años y el tiempo en la profesión de 9,9 (DE 6,1; rango 0,2-42) años. En cuanto a la formación, 77(45%) declararon estudios de bachillerato, 38(22,2%) licenciatura [25(14,6%) completa y 13(7,6%) incompleta] y 56(32,8%) postgrado [42(24,6%) completo y 14(8,2%) incompleto].

Hubo predominio de mujeres [E: 70 (85,4%); (TE/AE): 73 (81,1%)]; de edades comprendidas entre 30 y 39 años [E: 33 (37,5%); E/TE: 41 (50%)] y de la generación Y/ Millennials, es decir, los nacidos entre 1981 y 2000 [E: 59 (71,9%); E/TE: 58 (65,9%)]. Hubo una diferencia significativa ($p \leq 0,05$) para el estado civil, con una mayor frecuencia de solteros y casados (E) y de unión estable y viudos (TE/AE), como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1 - Datos sociodemográficos de los participantes. Barretos, SP, Brasil, 2021. n=172

Variables	Enfermeros (n=82)	Técnicos/Auxiliares (n=90)	Valor p
Sexo – n (%) *			NS
Femenino	70(85,4)	73(81,1)	
Masculino	12(14,6)	17(18,9)	
Edad (años) *			NS
20-29	16(19,5)	22(25)	
30-39	41(50)	33(37,5)	
40-49	20(24,4)	19(21,6)	
50-59	5(6,1)	10(11,4)	
60-69	-	4(4,5)	
Generación – n (%)†			NS
Baby boomers	1(1,2)	6(6,8)	
X	22(26,8)	24(27,3)	
Y	59(72)	58(65,9)	
Estado Civil – n (%)*			$\leq 0,05$

Soltero	36(43,9)	25(27,8)
Casado	35(42,7)	32(35,5)
Unión Estable	4(4,9)	18(20)
Divorciado	7(8,5)	9(10)
Viudo	-	6(6,7)

* Prueba Chi-cuadrado; Prueba exacta de Fisher; Datos perdidos por edad y generación; NS - No significativo. Baby boomers: nacidos entre 1946 y 1964; Generación X: nacidos entre 1965 y 1980; Generación Y: nacidos entre 1981 y 2000.

Fuente: Los autores (2021).

Hubo diferencias ($p \leq 0,05$) entre las categorías profesionales en cuanto a la duración de la experiencia profesional [E: ≥ 10 años - 43(53,1%)] y las unidades de hospitalización (E: unidades especializadas 36(43,9%); y la función asistencial de las enfermeras - 52(63,4%) (Tabla 2).

Tabla 2 - Datos relacionados con el trabajo de los participantes. Barretos, SP, Brasil, 2021. n=172

Variables	Enfermeros (n=82)	Técnicos/Auxiliares (n=90)	Valor p
Tiempo de servicio (años) *			$\leq 0,05$
<5	17(21)	34(38,6)	
5-10	21(25,9)	22(25)	
≥ 10	43(53,1)	32(36,4)	
Unidades - n (%) †			$\leq 0,05$
Servicios de ambulatorio	17(20,7)	28(32,2)	
Unidades de hospitalización	18(22)	29(33,3)	
Unidades Especializadas	36(43,9)	26(29,9)	
SADT	4(4,9)	3(3,5)	
Servicios administrativos	7(8,5)	1(1,1)	
Turno de trabajo - n (%)*			NS‡
Mañana	7(8,5)	10(11,1)	
Tarde	13(15,8)	24(26,7)	
Noche	10(12,2)	16(17,8)	
Mixto	49(59,8)	36(40)	
Sin turno fijo	3(3,7)	4(4,4)	
Función (enfermeras) - n (%)			
Asistencial	52(63,4)		
Coordinador	13(15,8)		
Investigación	11(13,4)		
Otros	6(7,3)		

* Prueba Chi-cuadrado; †Prueba exacta de Fisher; ‡ NS: no significativo; SADT: Servicios de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico; Turno Mixto: Mañana y tarde; Otros: SCHI, Enfermero del trabajo, Educación permanente. Datos perdidos para tiempo de servicio y unidades.

Fuente: Los autores (2021).

La escala tuvo un alfa de Cronbach de 0,95 y, en las cuatro dimensiones, entre 0,87 y 0,94, mostrando consistencia interna. Considerando los 40 componentes en conjunto, la puntuación media fue de 3,6 (0,3) con una variación de 2, entre 3 y 4; y en las categorías profesionales, para los enfermeros, una puntuación de 3,6 (0,30) con una variación de 2,9 a 4, y para los técnicos/auxiliares 3,5 (0,4), oscilando entre 2,3 y 4.

En cuanto a las dimensiones, se obtuvieron los siguientes valores medios: 1. Relación Colaborador/Organización [3,5(0,4) - intervalo de 1,9 a 4]; 2. Relación Colaborador/Gerencia [3,5(0,4) - intervalo de 1,3 a 4]; 3. Relación entre colaboradores [3,7(0,4) - intervalo de 2,4 a 4] y, 4. Colaborador [3,7(0,4) - intervalo de 2,6 a 4].

En la dimensión Relación colaborador/organización (Tabla 3), se encontró una diferencia en los valores asignados entre las categorías profesionales ($p \leq 0,05$) para los componentes "Relación transparente entre colaborador y organización", "Sentirse parte de la organización" y "Oportunidad de progresión profesional", todos ellos con puntuaciones más altas para los enfermeros.

Tabla 3 - Valores medios de los componentes de la dimensión Relación Colaborador/Organización de la escala. Barretos, SP, Brasil, 2021. n=172

Componentes del Salario Emocional	Enfermeros		Técnicos/Auxiliares	
	M(DP)	Variación	M(DE)	Variación
Relación Colaborador / Organización - $\alpha = 0,90$				
Puntuación Media	3,5(0,3)	2,5-4	3,4(0,4)	1,9-4
1.Sentirse alineado con los valores de la organización.	3,4(0,5)	3-4	3,4(0,6)	2-4
2.Transparencia en cuanto a los objetivos organizacionales.	3,5(0,5)	3-4	3,3(0,6)	1-4
3. Sentirse orgulloso de la organización en la que trabaja.	3,5(0,5)	3-4	3,5(0,6)	2-4
4. Relación transparente entre colaborador y organización.	3,6(0,5)	2-4	3,4(0,6)	2-4
5. Ambiente de trabajo armonioso, agradable y estimulante.	3,6(0,5)	3-4	3,5(0,7)	1-4
6. Sentirse parte de la organización.	3,6(0,5)	3-4	3,3(0,8)	1-4
7. Estrategias para mejorar el clima de trabajo.	3,6(0,5)	3-4	3,5(0,6)	1-4
8. Programas para reducir el estrés laboral.	3,7(0,6)	1-40,	3,5(0,7)	1-4
9. Sentir que se contribuye al propósito organizacional.	3,5(0,5)	2-4	3,3(0,6)	1-4
10. Acciones de sensibilización sobre la discriminación racial, de edad, de género y de orientación sexual, entre otras, en el lugar de trabajo.	3,5(0,6)	1-4	3,5(0,7)	1-4
11. Oportunidad de progresión profesional.	3,8(0,4)	3-4	3,6(0,6)	1-4
12. Flexibilidad en los horarios de trabajo.	3,4(0,6)	1-4	3,5(0,8)	1-4

13. Beneficios para los empleados y sus familias, como seguro médico, vales de comida y ayudas económicas para la escolarización de los hijos.	3,7(0,6)	1-4	3,6(0,7)	1-4
14. Programas de bienestar y entretenimiento con espacios de salud en el lugar de trabajo, como gimnasios y grupos deportivos.	3,4(0,6)	2-4	3,5(0,7)	1-4
15. Acciones en fechas conmemorativas.	3,2(0,7)	2-4	3,4(0,7)	1-4

Importancia atribuida: 1. no es importante, 2. poco importante, 3. muy importante, 4. extremadamente importante.

Fuente: Los autores (2021).

La Tabla 4 muestra las puntuaciones obtenidas en la dimensión empleado/directivo. Hubo una diferencia entre las puntuaciones E y TE/AE para los componentes del salario emocional propuestos "Liderazgo eficiente e inspirador" y "Comunicación asertiva entre empleados y directivo", con valores más altos para las enfermeras ($p \leq 0,05$).

Tabla 4 - Valores medios de los componentes de la dimensión Relación Colaborador/ Gerencia de la escala. Barretos, SP, Brasil, 2021. $n=172$

Componentes del Salario Emocional	Enfermeros		Técnicos/Auxiliares	
	M(DP)	Variación	M(DE)	Variación
Relación Colaborador / Gerencia - $\alpha = 0,94$				
Puntuación Media	3,6(0,4)	2,8-4	3,5(0,5)	1,3-4
16. Liderazgo eficaz e inspirador.	3,7(0,5)	2-4	3,5(0,6)	1-4
17. Comunicación asertiva entre colaboradores y el gerente.	3,7(0,5)	2-4	3,5(0,6)	2-4
18. Recibir feedbacks positivos.	3,6(0,5)	2-4	3,5(0,6)	2-4
19. Tener libertad para expresar sugerencias y quejas.	3,7(0,5)	3-4	3,6(0,6)	1-4
20. Autonomía para llevar a cabo acciones y tomar decisiones relevantes al puesto de trabajo.	3,6(0,5)	2-4	3,5(0,6)	1-4
21. Ser reconocido por el desempeño de su trabajo.	3,7(0,5)	3-4	3,5(0,7)	1-4
22. Sentirse respetado.	3,8(0,4)	3-4	3,6(0,6)	1-4
23. Tener libertad para innovar en su trabajo.	3,5(0,5)	3-4	3,5(0,7)	1-4
24. Promoción del desarrollo del liderazgo.	3,5(0,5)	3-4	3,4(0,7)	1-4
25. Estimular nuevos retos.	3,5(0,5)	2-4	3,3(0,7)	1-4
26. Programas y formación para el desarrollo personal.	3,6(0,5)	3-4	3,4(0,6)	1-4
27. Oportunidad de desarrollar nuevas habilidades.	3,6(0,5)	3-4	3,4(0,7)	1-4

Importancia atribuida: 1. no es importante, 2. poco importante, 3. muy importante, 4. extremadamente importante.

Fuente: Los Autores (2021).

Las dimensiones Relación entre colaboradores y Colaborador de la escala mostraron puntuaciones que oscilaron entre 3,6 (E: "Actuar de forma colaborativa" y "El trabajo contribuye a ser mejor persona"; TE/AE: "Equilibrio entre vida profesional y personal" y "Sentirse motivado") y 3,7. No se encontraron diferencias en las puntuaciones de los componentes entre las categorías profesionales (Tabla 5).

Tabla 5 - Valores medios de los componentes de la dimensión Relación entre empleados y Colaborador. Barretos, SP, Brasil, 2021. n=172

Componentes del Salario Emocional	Enfermeros		Técnicos/Auxiliares	
	M(DE)	Variación	M(DE)	Variación
Relación entre colaboradores - $\alpha= 0,89$				
Puntuación Media	3,7(0,4)	2,8-4	3,7(0,4)	2,4-4
28. Sentirse respetado por los compañeros.	3,7(0,5)	2-4	3,7(0,5)	2-4
29. Sentirse apoyado por el equipo.	3,7(0,5)	2-4	3,7(0,5)	2-4
30. Actuar de manera colaborativa.	3,6(0,5)	3-4	3,7(0,5)	2-4
31. Ser reconocido como miembro del equipo.	3,7(0,5)	2-4	3,7(0,5)	3-4
32. Sentirse integrado en el equipo.	3,7(0,5)	2-4	3,7(0,5)	1-4
Colaborador - $\alpha= 0,87$				
Puntuación Media	3,7(0,3)	2,6-4	3,7(0,4)	2,7-4
33. Sentir que su trabajo es importante para la sociedad.	3,7(0,5)	3-4	3,7(0,5)	2-4
34. Sentirse orgulloso del trabajo que realizan.	3,7(0,5)	3-4	3,7(0,4)	3-4
35. Sentir que su trabajo contribuye a su crecimiento personal.	3,7(0,5)	3-4	3,7(0,4)	3-4
36. El trabajo da la oportunidad de un futuro prometedor.	3,7(0,5)	2-4	3,7(0,6)	1-4
37. Equilibrio entre vida personal y trabajo.	3,7(0,5)	2-4	3,6(0,6)	1-4
38. Sentirse motivado.	3,7(0,5)	2-4	3,6(0,7)	1-4
39. El trabajo contribuye a ser mejor persona.	3,6(0,5)	2-4	3,7(0,5)	2-4
40. Sentirse competente	3,7(0,5)	3-4	3,7(0,5)	2-4

Importancia atribuida: 1. no es importante, 2. poco importante, 3. muy importante, 4. extremadamente importante.

Fuente: Los Autores (2021).

Para verificar la asociación entre las puntuaciones de la escala y sus partes con las variables sociodemográficas y laborales de los participantes, se agruparon las categorías con menor frecuencia para que los análisis fueran más coherentes. Se encontró una diferencia significativa en las puntuaciones de la escala para: escolaridad (E: mayor puntuación en las dimensiones Relación Colaborador/Organización, Relación entre Colaboradores, Colaborador y en la puntuación total de los participantes con posgrado incompleto).

DISCUSIÓN

El equipo de enfermería investigado consideró muy importantes los 40 componentes propuestos para conformar el salario emocional, lo que confirma la relevancia de las variables elegidas para conformar la escala. Las dimensiones que abordan la "relación entre los colaboradores" (respeto, apoyo, reconocimiento, integración en el equipo y actuación de forma colaborativa) y los aspectos relativos al "colaborador" (importancia social y personal del trabajo, motivación, conciliación de la vida personal/familiar y laboral) obtuvieron puntuaciones más altas y parecen ser aspectos más valorados por los trabajadores.

El trabajo en equipo es una práctica colaborativa basada en la interacción y comunicación interprofesional, el respeto mutuo, la confianza, el sentido de pertenencia y el reconocimiento de la labor de sus miembros¹³. Su configuración repercute en la satisfacción laboral y en los resultados de la atención prestada a los pacientes/usuarios¹³. La comunicación asertiva permite la integración entre el colaborador y el gestor, propiciando un clima organizacional agradable para el desempeño eficaz y la consecución de metas y objetivos¹⁴.

En la percepción de los profesionales de este estudio, el trabajo personal (orgullo) y social (impacto) realizado se considera muy/extremadamente importante (3,7 de 4). Un estudio realizado en Israel para evaluar la satisfacción laboral de los enfermeros durante la pandemia de COVID-19 constató que, incluso ante las difíciles condiciones de trabajo provocadas por la crisis pandémica, el componente señalado como más el importante estaba correlacionado con la realización personal, corroborando los resultados de este estudio¹⁵.

Considerando los componentes individualmente, los valores asignados a los componentes del salario emocional oscilaron entre 3,2 (muy importante) y 3,8 (extremadamente importante), con pequeñas diferencias entre las categorías profesionales. La comparación con otros estudios sobre el tema fue imposibilitada porque se realizaron en entornos que no fueran centros de salud hospitalarios.

En cuanto a la progresión profesional, los beneficios para los empleados y sus familias, la libertad para expresar sugerencias y quejas y el sentirse respetado por la dirección, la importancia atribuida por las enfermeras fue mayor que la mencionada por los TE/AE. Los datos relacionados con la calidad de vida en el trabajo muestran que las enfermeras brasileñas estaban insatisfechas con el desarrollo profesional y la oportunidad de crecimiento en las organizaciones¹⁶. A través de la formación continua, es posible adquirir y mejorar conocimientos y habilidades, factores esenciales para mantener la competencia, contribuyendo a un proceso de atención calificada y segura a los pacientes.

La oportunidad de progresar en la carrera está intrínsecamente ligada al desarrollo profesional continuo¹⁷. Los planes de carrera son importantes herramientas de gestión y se han implantado en varios países como Estados Unidos, Corea, Taiwán e Indonesia¹⁸. Sin embargo, en la enfermería brasileña, todavía no existen normativas al respecto y su implantación depende de la política organizativa. Los planes de carrera contribuyen a establecer un sistema de recompensa eficaz, reducir la rotación, reforzar la competencia y la satisfacción en el trabajo¹⁷.

Las investigaciones realizadas en Indonesia han demostrado que, a medida que las enfermeras van conociendo mejor su trayectoria profesional, se generan grandes expectativas de mejora salarial y autonomía. Cuando estas expectativas no se cumplen, disminuye la satisfacción laboral. Por lo tanto, se recomienda alinear las necesidades del empleado con los objetivos institucionales¹⁷.

Aunque enfermeros, auxiliares de enfermería y técnicos atribuyeron valores similares al componente de sentirse respetados por los compañeros, para los enfermeros las relaciones de trabajo respetuosas con el jefe se consideraron más expresivas. El liderazgo

auténtico ha surgido en los últimos años como un nuevo concepto en la relación positiva y transparente con aquellos a los que dirige. Contribuye a la creación de un ambiente de trabajo saludable, a la mejora de las relaciones laborales, al compromiso profesional, a la satisfacción y a la reducción de la intención de abandonar el trabajo¹⁹.

El reconocimiento del rendimiento también fue más valorado por los enfermeros. Recibir feedback y ser reconocido se asoció con un mayor compromiso y sentido de pertenencia al equipo, menores tasas de burnout, mejora de la cultura de seguridad y de la calidad del servicio²⁰.

Las enfermeras trabajan en condiciones de estrés. Esto puede enfermar física, social y psicológicamente a los trabajadores²¹. La doble jornada laboral también interfiere en la aparición del estrés laboral²². Estos resultados ponen de relieve la importancia de los componentes del SE "beneficios para el trabajador y su familia, como seguro médico, vales de comida y ayuda económica para la escuela de sus hijos" (3,7 E; 3,6 AE/TE) y "programas para reducir el estrés laboral" (3,7 E; 3,5 AE/TE). Estas prestaciones pueden mitigar el desgaste al que están sometidas las trabajadoras de enfermería.

La mayoría de los enfermeros y auxiliares y técnicos de enfermería pertenecían a la generación Y, también descrita como millenials. Se descubrió que algunas características de los enfermeros de la generación Y pueden interferir en la satisfacción laboral. Están menos satisfechas con su trabajo que las enfermeras de otras generaciones, y es más probable que tengan percepciones que pueden afectar negativamente a la satisfacción y el compromiso en el trabajo²³. Sin embargo, en esta investigación no se encontró ninguna asociación entre las puntuaciones del salario emocional y la generación de los trabajadores, sino sólo con la educación.

Este estudio se limita a un único entorno de práctica y, como se llevó a cabo durante la pandemia, fue difícil conseguir participantes. Hubo una infrarrepresentación de hombres y profesionales en puestos directivos. Esta proporción puede diferir en la percepción de la importancia de la retribución emocional. Dado que las percepciones son subjetivas y están influidas por el entorno laboral, se recomienda replicar el estudio en otras instituciones de atención de la salud.

CONCLUSIÓN

Los hallazgos revelaron que la mayoría de los componentes de la retribución emocional son valorados por los profesionales de enfermería, especialmente los relacionados con las relaciones profesionales, como el respeto, la integración en el equipo, el reconocimiento por el rendimiento y la importancia social del trabajo de la categoría. La oportunidad de progresar en la carrera profesional, los programas para reducir el estrés laboral y los beneficios para el empleado y su familia destacaron entre los enfermeros. El nivel educativo de los participantes resultó ser un factor que intervino en las puntuaciones de la escala.

Considerando la importancia del bienestar y de la valoración de los empleados en la práctica, esta investigación sobre la percepción del salario emocional contribuye al campo de la enfermería mediante la construcción y validación de un instrumento específico para el área hospitalaria. Su utilización puede orientar las políticas de personal en las organizaciones, favoreciendo la satisfacción laboral, la calidad de los cuidados y los resultados organizacionales.

REFERENCIAS

1. Agapito PR, Polizzi Filho A, Siqueira MMM. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. Rev Adm Mackenzie [Internet]. 2015 [cited in 2022 Jan. 31]; 16(6):71-93. Available in: <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p71-93>.
2. Siqueira MMM, Padovam VAR. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. Psic.: Teor. e Pesq [Internet]. 2008 [cited in 2022 Jan. 27]; 24(2): 201-209. Available in: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>.
3. Rubio-Avila SM, Aranda-Beltrán C, González-Baltazar R, Gómez-Sánchez RV. El concepto de salario emocional. Retos de la Ciencia [Internet]. 2020 [cited in 2022 Jan. 20]; 4(8): 15-24. Available in: <https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>.
4. Cordero-Guzmán D, Beltrán-Tenorio N, Bermeo-Pazmiño V. Cultura organizacional y salario emocional. Rev. Venez. de Gerencia [Internet]. 2022 [cited in 2022 Mar. 28];27(Especial 7), 132-49. Available in: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>.
5. Espinoza AK, Moctezuma JAT. Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. Revista Nova Rua [Internet]. 2020 [cited in 2021 Oct. 13]; 12(20): 72-89. Available in: <http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>.
6. Peña NRO. El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. Universidad y Sociedad [Internet]. 2020 [cited in 2021 Oct. 15]; 12(1):141-9. Available in: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1433/1449>.
7. Quintero LFA, Betancur JDA. Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. Revista Espacios [Internet]. 2018 [cited in 2021 Oct. 12]; 39(41): 8-13. Available in: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p08.pdf>.
8. Reis TA, Campagnolli DR, Silva TC, Cremonesi GOG. Emotional salary as a strategy to retain talents. IOSR- JHSS [Internet]. 2018 [cited in 2021 Oct. 10]; 23(1):74-80. Available in: <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2023%20Issue1/Version-3/H2301037480.pdf>.
9. Minello A, Camponogara S, Arboit EL, Freitas EO. Evidence of the intensification of work in the health area. Research, Society and Development [Internet]. 2022 [cited in 2022 Mar. 28]; 11(9). Available in: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i9.32120>.
10. Freire NP, Castro DA, Fagundes MC, Ximenes Neto FR, Cunha IC, Silva MC. News on Brazilian Nursing in the COVID-19 pandemic. Acta Paul. Enferm [Internet]. 2021 [cited in 2022 Feb. 05];14(34). Available in: <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2021AO02273>.
11. Salvador-Moreno JE, Torrens-Pérez ME, Vega-Falcón V, Noroña-Salcedo DR. Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. Rev. Adm. Econ. Revista Administración y Economía [Internet]. 2021 [cited in 2021 Dec. 30]; 11(21): 41-52. Available in: <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>.
12. Vera VDG, Betancur JDA, Quintero LF, Lópera ICP, López CQ, Santacruz JSR. Development of an emotional salary model: a case of application. Indian J Sci Technol [Internet]. 2019 [cited in 2021 Dec. 30]; 12(42):1-18. Available in: DOI: <https://doi.org/10.17485/ijst/2019/v12i42/146964>.
13. Peduzzi M, Agreli HLF, Silva JAM, Souza HS. Trabalho em equipe: uma revisita ao conceito e a seus desdobramentos no trabalho interprofissional. Trab. Educ. Saúde. [Internet]. 2020. [cited in 2022 Aug. 20]; 18(s1):e0024678. Available in: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00246>.
14. Beserra EP, Macedo ME. Os relacionamentos interpessoais e a influência no alcance dos objetivos organizacionais. Id on Line Rev. Mult. Psic. [Internet]. 2020 [cited in 2021 Nov. 10]. 30;14(50):139-50. Available in: <https://doi.org/10.14295/idonline.v14i50.2401>.

15. Savitsky B, Radomislensky I, Hendel T. Nurses' occupational satisfaction during Covid-19 pandemic. *Appl Nurs Res* [Internet]. 2021. [cited in 2022 Sept. 11]; 59: (2021) 151416. Available in: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151416>.
16. Ribeiro ES, Silva EKV, Jatobá LA, Andrade WN, Miranda LN. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. *Enf Global* [Internet]. 2021. [cited in 2022 Sept. 04]; 20(3):461-50. Available in: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.456911>.
17. Hariyati RTS, Igarashi K, Fujinami Y, Susilaningsih FS, Prayenti. Correlation between career ladder, continuing professional development and nurse satisfaction: a case study in Indonesia. *Int J Caring Sci* [Internet]. 2017 [cited in 2022 Sept. 04]; 10(3): 1490-1497. Available in: http://internationaljournalofcaringsciences.org/docs/42_hariyati_original_10_3.pdf.
18. Ahn YS, Choi JS. Nurses' perceptions of career ladder systems, job satisfaction and turnover intention: a cross-sectional study. *Nurs. Open* [Internet]. 2022 [cited in 2022 Sept. 04]. 1-7. Available in: <https://dx.doi.org/10.1002/nop2.1294>.
19. Algeri EDBO, Silveira RS, Barlem JGT, Costa MCMDR, Stigger DAS, Dan CS. Authentic leadership in nurses' professional practice: an integrative review. *Rev Bras Enferm*. [Internet]. 2022 [cited in 2022 Mar. 28]. 75(1):e20210972. Available in: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0972pt>.
20. Sexton IJ, Adair KC, Leonard MW, Frankel TC, Proulx J, Watson SR, et al. Providing feedback following leadership walkrounds is associated with better patient safety culture, higher employee engagement and lower burnout. *BMJ Qual Saf*. [Internet] 2018 [cited in 2022 Sept. 04]. 27(4):261-70. Available in: <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2016-006399>.
21. Silva RM, Tamiozzo J, Beck CLC, Pretto CR, Freitas EO, Camponogara S. Health symptoms and impacts of work on nursing professionals in a public hospital. *Rev Esc Enferm USP*. [Internet]. 2021 [cited in 2022 Mar. 28]. 55:e20210072. Available in: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2021-0072>.
22. Graça CC, Zagonel IPS. Estratégias de coping e estresse ocupacional em profissionais de enfermagem: revisão integrativa. *Rev Espaço para a Saúde*. [Internet]. 2019 [cited in 2022 Sept 13]. 20(2):67-77. Available in: <https://doi.org/10.22421/15177130-2019v20n2p67>.

EMOTIONAL SALARY AS A MANAGEMENT TOOL: IMPORTANCE ATTRIBUTED BY NURSING PROFESSIONALS

ABSTRACT:

Objective: to identify the importance attributed by nursing professionals to the proposed components of emotional salary, and to verify the association with the participants' sociodemographic and work-related variables. **Method:** exploratory study with 172 professionals from an oncology hospital in the state of São Paulo - Brazil, carried out in 2021. A questionnaire containing 40 components of emotional salary was constructed and validated. Measures of central tendency and non-parametric tests were used for the analysis. **Results:** nurses highlighted the opportunity for career progression and feeling respected - 3.8 (0.4); and technicians/auxiliaries, feeling respected by colleagues, collaborative action, and the social importance of work - all with 3.7 (0.5). There was an association between the scale scores and schooling ($p \leq 0.05$). **Conclusion:** Most of the components of emotional salary are valued, especially those related to professional relationships and working conditions. The findings can guide personnel policies in organizations, favoring job satisfaction, quality of care and organizational results.

DESCRIPTORS: Workplace; Job Satisfaction; Nursing Staff, Hospital; Personnel Management; Working Conditions.

Recibido en: 04/10/2022

Aprobado en: 08/06/2023

Editor asociado: Dra. Cremilde Radovanovic

Autor correspondiente:

Vladia Pinheiro de Sousa Pires

Hospital de Amor, Barretos, São Paulo, Brasil

Rua Antenor Duarte Viléla, 1331 - Dr. Paulo Prata, Barretos - SP, 14784-400

E-mail: vladiaps@gmail.com

Contribución de los autores:

Contribuciones sustanciales a la concepción o diseño del estudio; o la adquisición, análisis o interpretación de los datos del estudio - **Pires VP de S, Perroca MG**. Elaboración y revisión crítica del contenido intelectual del estudio - **Pires VP de S, Perroca MG**. Responsable de todos los aspectos del estudio, asegurando las cuestiones de precisión o integridad de cualquier parte del estudio - **Perroca MG**. Todos los autores aprobaron la versión final del texto.

ISSN 2176-9133



Esta obra está bajo una Licencia [Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).