

Salario emocional y rendimiento adaptativo de los colaboradores en una empresa de elaboración y realización de proyectos de ingeniería mecánica en la provincia de Pichincha

Emotional salary and adaptive performance of collaborators in a company that produces and produces mechanical engineering projects in the province of Pichincha

Artículo Original		
Recibido: 08/05/2026	Molina Rubio Vanesa Abigail ¹ vanesa.molina6615@utc.edu.ec ORCID: 0009-0008-9018-4689	Jácome Lara Ibett Mariela ¹ ibett.jacome@utc.edu.ec ORCID: 0000-0003-4847-4371
Aceptado: 13/07/2026	Lozada Acosta Henry Fabricio ¹ henry.lozada0185@utc.edu.ec ORCID: 0009-0004-1077-5245	
Publicado: 04/08/2026	Universidad Técnica de Cotopaxi ¹	

Resumen

El salario emocional ha tomado relevancia en la gestión de talento humano en la actualidad, debido a su capacidad de influir en diversos indicadores como el rendimiento laboral. El estudio tiene como objetivo general determinar la relación entre el salario emocional y el rendimiento adaptativo de los colaboradores en una empresa de elaboración y realización de proyectos de ingeniería mecánica en la Provincia de Pichincha. Par efecto, se desarrolló un marco metodológico bajo una investigación cuantitativa, descriptiva, de diseño no experimental, transversal y correlacional. La población de estudio se conformó por 90 trabajadores. Para recolectar los datos se emplearon dos instrumentos una para cada variable, empleando escala de Likert de seis y siete categorías. Se aplicó Alfa de Cronbach con resultado 0.892 y 0.882, y la prueba KMO y Bartlett de 0.640 y 0.632 para salario emocional y rendimiento adaptativo respectivamente, respaldando la fiabilidad individual de los instrumentos. Para el análisis de datos se realizó un proceso de baremación con tres niveles de interpretación, se empleó estadísticas descriptivas, prueba de normalidad de Shapiro-Willk, Análisis de correlación Spearman y regresión lineal. En resultados se observa que la baremación ubicó a las dos variables en un nivel intermedio de interpretación. La estadística descriptiva determinó variabilidad en las respuestas con valores medios promedio de entre 1.56 y 4.67 para salario emocional y 1.45 y 5.64 para rendimiento adaptativo. La prueba de normalidad con rango inferior a 0,05 determinan no normalidad en los datos. Se aplica análisis de correlación Sperman con resultados de $Rho = 0.548$; $p = 0.000$ establecen una relación

positiva y moderada entre las variables y la regresión lineal resalta que el salario emocional explica hasta el 37,4% de variabilidad del rendimiento adaptativo.

Palabras clave: Salario emocional; rendimiento adaptativo; gestión de talento humano.

Abstract

Emotional salary has become relevant in human talent management today, due to its ability to influence various indicators such as work performance. The general objective of the study is to determine the relationship between emotional salary and adaptive performance of employees in a company that develops and carries out mechanical engineering projects in the Province of Pichincha. To this end, a methodological framework was developed under a quantitative, descriptive, non-experimental, cross-sectional and correlational research. The study population consisted of 90 workers. To collect the data, two instruments were used, one for each variable, using a Likert scale of six and seven categories. Cronbach's alpha was applied with a result of 0.892 and 0.882, and the KMO and Bartlett tests of 0.640 and 0.632 for emotional salary and adaptive performance, respectively, supporting the individual reliability of the instruments. For the data analysis, a scoring process was carried out with three levels of interpretation, descriptive statistics, Shapiro-Willk normality test, Spearman correlation analysis and linear regression were used. The results show that the evaluation placed the two variables at an intermediate level of interpretation. The descriptive statistics determined variability in the responses with mean mean values of between 1.56 and 4.67 for emotional salary and 1.45 and 5.64 for adaptive performance. The normality test with a range of less than 0.05 determined non-normality in the data. Sperman correlation analysis is applied with results of $Rho = 0.548$; $p = 0.000$ establish a positive and moderate relationship between the variables and linear regression highlights that emotional salary explains up to 37.4% of variability in adaptive performance.

Keywords: Emotional salary, adaptive performance, human talent management.

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas las organizaciones globales y locales enfrentan cambios importantes en la gestión del talento humano: nuevos modelos de compensación, transformación del mundo del trabajo, y mayor énfasis en bienestar,

motivación y satisfacción laboral como factores clave para la competitividad. Esta tendencia se ve reflejada en datos obtenidos por la Encuesta Paneuropea sobre las Condiciones de Trabajo realizada 2024 realizada por Eurofound (2025) los

cuales muestran que, la seguridad, la confianza y el bienestar, por encima de la retribución económica, se han convertido en prioridades reales para los empleados. En línea con lo anterior, un estudio realizado por Paradela (2023) a un grupo de 1.100 empresas en 46 países, señala que, mejorar los factores de bienestar emocional puede elevar el rendimiento organizacional entre un 11% y un 55%, especialmente, cuando existe una cultura sólida y estrategias integradas de salud, resiliencia y clima laboral. A nivel global, casi dos tercios de las empresas consideran que el bienestar emocional es más importante especialmente desde 2020, se han dedicado esfuerzos a incrementar el bienestar de los empleados el 83% afirma contar con una estrategia formal en esta materia. En este contexto, De Lucas (2026) manifiesta que la tendencia es creciente en España hasta un 78% de empresas reconoce la importancia del salario emocional y el 47% ha aumentado su inversión; no obstante, persiste una brecha en recursos, ya que el 37% destina menos del 1% de sus beneficios a estos programas y solo el 16% invierte 4% o más, cifras inferiores al promedio global. En este contexto Díaz García et al., (2023) manifiesta que únicamente el 27% califica el bienestar de sus trabajadores como muy bueno o excelente, lo que evidencia la necesidad de fortalecer estas políticas dentro de la estrategia corporativa. El considerar la relación entre bienestar y el rendimiento adaptativo de los empleados trasciende la

dimensión individual y se manifiesta también en el rendimiento global de las empresas. A partir de los hallazgos presentados por De Neve et al., (2023) se observa una relación entre el bienestar general de los empleados como pilar del salario emocional y el desempeño financiero de las organizaciones. El estudio demuestra que cuando la percepción de felicidad dentro de la empresa incrementa se produce una mejora notable en distintos indicadores económicos, por consiguiente, las compañías que cultivan mayores niveles de bienestar laboral tienden a mostrar mejores resultados y mayor estabilidad financiera, no obstante, la falta de inversión en este ámbito se vincula con rendimientos más débiles.

Agregado a esto, Leal Godínez (2024) a partir de datos de 17.942 organizaciones en 22 países, analizó cómo distintos componentes del salario emocional influyen en la manera en que los colaboradores perciben su salario económico. Los resultados mostraron asociaciones relevantes: una correlación moderada entre percepción salarial y la relación con el jefe inmediato y el balance vida-trabajo factores que influyen de forma significativa en el crecimiento personal, respaldando la idea que el salario emocional influye de manera decisiva en cómo los trabajadores valoran su remuneración económica. Resultados similares que respaldan el salario emocional con el rendimiento adaptativo se han observado en otros contextos, como

Mendoza et al., (2026) donde se vincula directamente la psicología positiva como el optimismo, la autoeficacia, la resiliencia, el compromiso, la emoción positiva y el sentido de pertenencia con un mejor desempeño adaptativo en los empleados.

En el contexto latinoamericano, los estudios muestran enfoques diversos respecto al salario emocional. En el caso de México, según Guerrero et al., (2024) la flexibilidad laboral y las oportunidades de desarrollo profesional se identifican como elementos clave para impulsar la satisfacción, la productividad y la permanencia del talento. Empresas como Repsol, Google, Ikea, Roche, Nestlé e Inditex han incorporado este tipo de prácticas en sus estrategias de gestión humana.

Múltiples investigaciones coinciden en reconocer el impacto positivo del salario emocional en diferentes dimensiones del trabajo, tal como se observa en los estudios de Herreño Pereira et al., (2022) quienes señalan que las investigaciones sobre salario emocional se han concentrado principalmente en aspectos como el rendimiento laboral, el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, y las oportunidades de desarrollo de los colaboradores.

Por su parte, Ruíz Oviedo (2023) analizó a trabajadores de entre 24 y 29 años, mayoritariamente mujeres y con formación universitaria; y evidenció diversas carencias en materia de salario emocional. Entre ellas destacan la ausencia de vínculos de amistad

dentro del equipo, la falta de actividades recreativas o deportivas, escasas oportunidades de ascenso por mérito y poca retroalimentación positiva. Adicionalmente Guerrero Figueroa et al., (2024) identificaron que diversos beneficios no económicos como el reconocimiento, la flexibilidad horaria y un ambiente laboral favorable generan un impacto positivo en la satisfacción de los empleados, reducen los niveles de estrés y contribuyen a un mejor desempeño laboral. De forma concordante, Gallo Bernal & Torres Flores (2025) tras analizar 26 estudios latinoamericanos, concluyeron que el salario emocional incrementa la satisfacción, el compromiso y la productividad, además de potenciar el alcance de objetivos organizacionales. Por esta razón se destaca la importancia del salario emocional como un factor clave en la relación entre los colaboradores y sus organizaciones. La investigación de Dávila Morán, et al., (2022) demuestra que los componentes del salario emocional se asocian positivamente con los niveles de involucramiento emocional, cognitivo y conductual de los trabajadores.

Complementariamente, los hallazgos de Barboza (2024) confirman que el salario emocional contribuye a mejorar diversas dimensiones del ambiente de trabajo. Entre los beneficios observados se encuentran un mayor bienestar y satisfacción laboral, mejores condiciones y estabilidad en el empleo, mayor flexibilidad horaria, así como un clima organizacional más

favorable. Resaltan, que el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento profesional y personal forman parte esencial de este conjunto de prácticas, reforzando el compromiso y la permanencia del talento humano. El salario emocional complementa la compensación salarial tradicional y, se convierte en un elemento estratégico para promover la motivación, la integración y el compromiso sostenido de los colaboradores.

A nivel nacional, el salario emocional ha sido analizado como un recurso estratégico para fortalecer el bienestar y el desempeño de los colaboradores. La literatura ecuatoriana ha puesto especial énfasis en comprender cómo estos beneficios no monetarios influyen en la motivación, la satisfacción laboral y la permanencia del talento dentro de las organizaciones.

En Portoviejo Intriago Peñafiel & Zambrano Zambrano (2033) analizaron el impacto del salario emocional en el rendimiento de los trabajadores de instituciones públicas para el periodo 2016–2018, observando que este fortalece el entorno laboral, balance de vida y cultura laboral, comprobando su incidencia en el rendimiento del talento humano. Asimismo, el estudio de Solís Granda & Burgos Villamar (2023) en el Milagro, destaca que existe una conexión teórica entre salario emocional y satisfacción laboral, dentro del ámbito empresarial, particularmente en el c Por su parte, Raza Caicedo et al., (2021) analizaron el nivel de conocimiento, la aplicación y las estrategias asociadas al

salario emocional en el sector de las grandes empresas del Distrito Metropolitano de Quito. Los autores encontraron que el 67% de las empresas aplica dicha estrategia. Entre las acciones más frecuentes identificadas se encuentran la promoción del desarrollo profesional, la garantía de estabilidad laboral y la proyección de la empresa como una organización innovadora y con perspectivas de crecimiento.

En el mismo orden de ideas, el estudio de Bravo Espinoza et al., (2024) evidencia que, en Quito, si bien muchas grandes empresas han incorporado el salario emocional en su gestión, su aplicación en pequeñas y medianas empresas sigue siendo reducida. Los autores señalan que esta estrategia resulta es fundamental para mejorar el desempeño laboral y, por ende, es necesario promover políticas que fomenten su implementación de manera más amplia. En general, Bernal González & Flores Flores (2022) la literatura reciente coincide en que el salario emocional constituye una estrategia positiva para fortalecer la relación entre las organizaciones y su personal. Los estudios revisados destacan que estas prácticas no económicas contribuyen a que los colaboradores se sientan valorados, motivados y con mayor disposición para cumplir con sus responsabilidades, lo que favorece su rendimiento y el logro de los objetivos institucionales.

La investigación de Cabrera Cuaran (2024) realizada en la empresa importadora Juan

Cevallos IJC S.A, en Cotopaxi, determinó una correlación moderada positiva entre el salario emocional y la retención del talento humano. Asimismo, otro estudio realizado por Banda Defaz & Herrera Tigselema (2023) en Cotopaxi señala que el salario emocional se ha consolidado como un recurso clave dentro de las organizaciones, cuyo desconocimiento o ausencia puede generar niveles significativos de insatisfacción entre los trabajadores.

En este contexto, resulta pertinente analizar cómo estrategias relacionadas con el salario emocional, como el reconocimiento oportuno, el fortalecimiento de la comunicación, la creación de oportunidades de desarrollo y la promoción de un equilibrio entre la vida personal y laboral, podrían contribuir a mejorar la satisfacción, el compromiso y el desempeño en estos entornos productivos. La ausencia de estas prácticas suele reflejarse en niveles bajos de motivación y dificultades para consolidar equipos

estables, lo que afecta la productividad y la continuidad operativa. De este modo, comprender el impacto del salario emocional en estos entornos se vuelve indispensable para generar ambientes laborales más sanos, con mayor motivación y con una gestión del talento alineada a las metas corporativas.

En efecto el estudio plantea como objetivo general de investigación determinar la relación entre el salario emocional y el rendimiento adaptativo de los colaboradores en una empresa de elaboración y realización de proyectos de ingeniería mecánica en la Provincia de Pichincha. Con el análisis se busca dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Existe relación entre el salario emocional y el rendimiento adaptativo de los colaboradores en una empresa de elaboración y realización de proyectos de ingeniería mecánica en la Provincia de Pichincha?

METODOLOGÍA

La investigación se plantea bajo el enfoque cuantitativo, porque se analizan datos cuantitativos a partir de la recolección de datos con instrumentos basado en respuestas valoradas en escalas numéricas. Es de tipo descriptiva porque analiza y caracteriza el salario emocional como impulsor del rendimiento adaptativo de los colaboradores en una empresa de elaboración y realización de proyectos de

ingeniería mecánica en la Provincia de Pichincha. Es de diseño no experimental y transversal puesto que no se manipulan las variables, se observa su comportamiento en el contexto natural para describirlas tal y como suceden. El elemento transversal se relaciona con la recolección de datos en un único momento. Es de alcance correlacional, puesto que se enfoca en demostrar bajo datos empíricos la relación

y nivel de explicación entre las variables salario emocional y rendimiento adaptativo de los colaboradores en una empresa de elaboración y realización de proyectos de ingeniería mecánica en la Provincia de Pichincha

La población estuvo constituida por 90 empleados de una empresa de elaboración y realización de proyectos de ingeniería mecánica en la Provincia de Pichincha, de los cuales:

Tabla 1

Género de la población de estudio

Género	
Masculino	46
Femenino	44
Total	90

Nota. Elaboración propia.

Tabla 2

Edad de la población de estudio

Edad	
18 años	30
33 años	47
48 años	10
63 años	2
Total	90

Nota. Elaboración propia.

Recolección de datos. Para la variable independiente, Salario Emocional se empleó el cuestionario de salario emocional elaborado por Salvador-Moreno y colaboradores en el año 2021. Este instrumento contiene 18 enunciados organizados en una escala tipo Likert con seis opciones de respuesta: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) algunas veces, (4) frecuentemente, (5) casi siempre y (6) siempre. El cuestionario evalúa tres dimensiones principales: ambiente laboral, desarrollo profesional y flexibilidad.

Para la variable dependiente, Rendimiento Adaptativo se utilizó el cuestionario de salario emocional elaborado por Gorostiaga et al., realizada en el año 2022, el cual contempla la versión de la escala original de Charbonnier-Voirin & Roussel Adaptive Performance Scale, conformada por 19 ítems y, agregan tres ítems más, para un total de 22 ítems. Cada ítem se califica en una escala Likert de 7 puntos, de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 7 (Totalmente de acuerdo).

Análisis de datos estadísticos. Para el análisis de datos se emplea el software estadístico IBM SPSS Statitics 25. Se aplicaron estadísticas descriptivas, prueba de normalidad de Shapiro–Willk, Análisis de correlación Spearman y regresión lineal.

Hipótesis de estudio. Hipótesis nula: No existe relación entre el salario emocional y el rendimiento adaptativo de los colaboradores en una empresa de elaboración y realización de proyectos de ingeniería mecánica en la Provincia de Pichincha.

Hipótesis alternativa: Existe relación entre el salario emocional y el rendimiento adaptativo de los colaboradores en una empresa de elaboración y realización de proyectos de ingeniería mecánica en la Provincia de Pichincha.

Análisis de fiabilidad y validez Alfa de Cronbach y KMO. Se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, para validar la

consistencia interna. Se obtiene de las correlaciones entre los ítems del cuestionario y se expresa en una escala cuyo rango va de 0 a 1. Mientras más se acerque a 1 mayor es la confiabilidad y consistencia interna. Además, el Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) se empleó para evaluar qué tan idóneos son los datos y se expresa entre 0 y 1. Los valores cercanos a 1 indican que la matriz de correlaciones es adecuada. En este caso se analizó mediante una prueba piloto con 40 casos, de forma individual el cuestionario de salario emocional y de rendimiento adaptativo como se detalla a continuación:

Salario emocional. Mediante el Alfa de Cronbach con un valor de 0.892, respalda que los ítems del instrumento están relacionados entre sí, por lo que el instrumento puede considerarse confiable para su aplicación en la muestra analizada.

Tabla 3

Alfa de Cronbach – Salario emocional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
,892		18	

Nota. Elaboración propia mediante el software estadístico IBM SPSS Statitics 25.

El cuestionario de salario emocional logró en la prueba de KMO y Bartlett un valor de 0.640, indicando una adecuación muestral

aceptable, este resultado sugiere que existe una correlación adecuada entre las variables. En conjunto, estos hallazgos

evidencian que la escala de salario emocional es apropiada para la reducción de dimensiones y el análisis factorial

Tabla 4

KMO y Bartlett – Salario emocional

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser–Meyer–Olkin de adecuación de muestreo		,657
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	307,372
	gl	153
	Sig.	,000

Nota. Elaboración propia mediante el software estadístico IBM SPSS Statitics 25.

Rendimiento adaptativo
la prueba de confiabilidad mostró un Alfa de Cronbach de 0.882, con un total de 22 ítems, lo que indica una excelente

fiabilidad. Este nivel de confiabilidad sugiere que el instrumento mide de forma precisa el rendimiento adaptativo, garantizando coherencia entre los ítems.

Tabla 5

Alfa de Cronbach – Rendimiento adaptativo

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
,882		22	

Nota. Elaboración propia mediante el software estadístico IBM SPSS Statitics 25.

Respecto los resultados aplicados del KMO, se obtuvo un valor de 0.632, lo cual representa un nivel aceptable. Lo cual, evidencia que la matriz de correlaciones es

adecuada y que existe relación entre los ítems. Estos resultados confirman que la escala de rendimiento adaptativo cumple con los supuestos estadísticos.

Tabla 6

KMO y Bartlett – Rendimiento adaptativo

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,632
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	407,201
	gl	231
	Sig.	,000

Nota. Elaboración propia mediante el software estadístico IBM SPSS Statitics 25.

Baremación de datos. Se desarrolló un proceso de baremación a fin de interpretar las medias obtenidas, mediante rangos o niveles de interpretación, determinados a

partir del del cálculo del intervalo de amplitud, específicamente en tres niveles:

1. Bajo, 2. Medio y 3. Alto.

Tabla 7

Rangos de interpretación de la baremación

RANGOS DE INTERPRETACIÓN				
N°	Salario emocional		Rendimiento adaptativo	
	Rango de media	Nivel	Rango de media	Nivel
1	1.00 – 2.67	Bajo	1.00 – 3.00	Bajo
2	2.68 – 4.34	Medio	3.01 – 5.00	Medio
3	4.35 – 6.00	Alto	5.01 – 7.00	Alto

Nota. Elaboración propia.

RESULTADOS

Baremación. Mediante el proceso de baremación se determinó que las dos variables obtuvieron una media similar de 3.75, ubicándose en el nivel de rango medio, esto permite establecer que de forma general los trabajadores mantienen

una percepción moderada del salario emocional y su influencia en la capacidad para hacer frente a cambios, desafíos, solucionar problemas eventuales y responder a la exigencia del entorno laboral actual.

Tabla 8

Resultados de baremación de las variables salario emocional y rendimiento adaptativo

CÁLCULOS DE BAREMACIÓN		
Elementos	Salario emocional	Rendimiento adaptativo
Escala	1–6	1–7
Niveles de interpretación	3	3
Intervalo de amplitud	$= (6-1) / 3 = 1.67$	$= (7-1) / 3 = 2$

Media	3.75	3.75
Rango de baremación según el valor de media	Rango 2 baremación "Media"	Rango 2 baremación "Media"

Nota. Elaboración propia.

Estadística descriptiva. De acuerdo a los datos descriptivos la variable salario emocional obtuvo un valor de desviación estándar de 0,55 y media de 3,75. Los valores se situaron entre 1.56 y 4.67, respaldando cierto nivel de variabilidad en la percepción de los trabajadores en términos de bienestar laboral, beneficios emocionales y reconocimiento. La variable

rendimiento adaptativo obtuvo media de 3.75, la desviación estándar con un valor de 0,59 y los valores fluctuaron entre un valor mínimo y máximo de 1.45 y 5.64 respectivamente. Estos resultados respaldan que existe capacidad adaptativa de los trabajadores en un nivel aceptable frente a los cambios, retos y exigencias laborales y resolución de problemas.

Tabla 9

Estadística descriptiva

Variable	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Salario_Emocional	90	1.56	4.67	3.7537	.55048
Rendimiento_Adaptativo	90	1.45	5.64	3.7500	.59727
N válido (por lista)	90				

Nota. Elaboración propia mediante el software estadístico IBM SPSS Statitics 25.

Prueba de normalidad Shapiro–Willk. Debido al tamaño muestral menor a 100 individuos se aplica la prueba de normalidad de Shapiro–Willk. Los resultados con valores de significancia en un rango inferior a 0,05 para las dos

variables determinan que los datos no presentan distribución normal. En este contexto más adelante se aplica para el análisis inferencial, el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 10

Prueba de normalidad Shapiro–Willk

Variable	Kolmogorov–Smirnova			Shapiro–Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Salario_Emocional	.108	90	.011	.919	90	.000
Rendimiento_Adaptativo	.103	90	.019	.939	90	.000

Nota. Elaboración propia mediante el software estadístico IBM SPSS Statitics 25.

Análisis de correlación Spearman. Mediante la estadística de correlación se puede determinar con valores x $Rho = 0.548$; $p = 0.000$ que, la relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre las variables analizadas salario emocional y

rendimiento adaptativo, respaldando que en medida que las empresas fortalecen el salario emocional de sus empleados relativamente se apreciará un mayor nivel de rendimiento adaptativo.

Tabla 11

Estadística de correlación

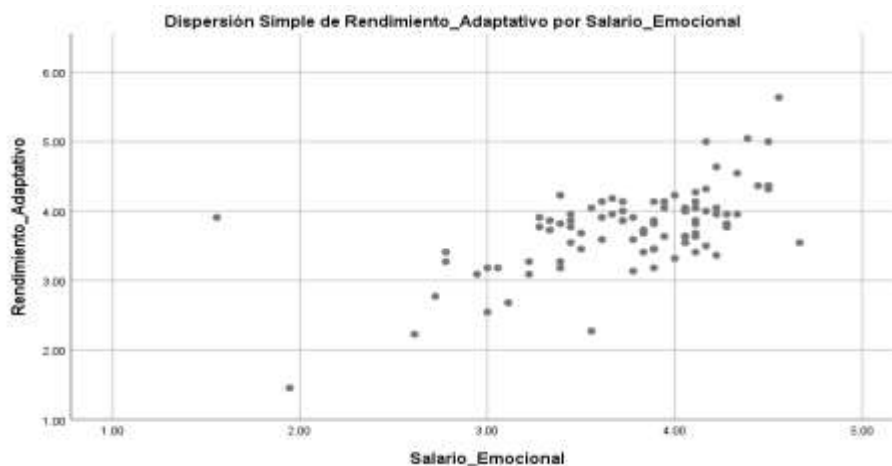
Prueba	Variable	Parámetro	Salario_Emocinal	Rendimiento_Adaptativo
Rho de Spearman	Salario_Emocional	Coeficiente de correlación	1.000	.548**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	90	90
	Rendimiento_Adaptativo	Coeficiente de correlación	.548**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	90	90

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota. Elaboración propia mediante el software estadístico IBM SPSS Statitics 25.

Figura 1

Gráfico de dispersión



Nota. Elaboración propia mediante el software estadístico IBM SPSS Statitics 25.

Regresión lineal. Mediante el análisis de regresión lineal se puede determinar la medida de influencia o el nivel en que la

variable independiente explica a la variable dependiente. En el estudio se determinó una influencia significativa con valores $\beta =$

0.612; $p = 0.000$, que el salario emocional influye de forma sustancial en el rendimiento adaptativo de los trabajadores. Del coeficiente de determinación con un valor de $R^2 = 0.374$ resalta que el salario emocional explica hasta el 37,4% de la variabilidad en el rendimiento adaptativo,

es decir si existen mejores condiciones de salario emocional como el reconocimiento, flexibilidad y bienestar emocional de los trabajadores se incrementa de forma relativa hasta un 37,4% de rendimiento adaptativo en los colaboradores.

Tabla 12

Regresión lineal - Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.612a	.374	.367	.47512

a. Predictores: (Constante), Salario_Emocional

Nota. Elaboración propia mediante el software estadístico IBM SPSS Statitics 25.

Tabla 13

Regresión lineal - Anova

ANOVAa						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	11.884	1	11.884	52.646	.000b
	Residuo	19.865	88	.226		
	Total	31.749	89			

a. Variable dependiente: Rendimiento_Adaptativo

b. Predictores: (Constante), Salario_Emocional

Nota. Elaboración propia mediante el software estadístico IBM SPSS Statitics 25.

Tabla 14

Regresión lineal - Coeficientes

Coeficientesa					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	1.258	.347		3.625	.000
Salario_Emocional	.664	.091	.612	7.256	.000

a. Variable dependiente: Rendimiento_Adaptativo

Nota. Elaboración propia mediante el software estadístico IBM SPSS Statitics 25.

DISCUSIÓN

Mediante el estudio realizado se determinó una relación con tendencia positiva y moderan entre el salario emocional y el rendimiento adaptativo con un valor $\rho = .548$. Los resultados se respaldan en la regresión lineal determinando que el salario emocional explica la variabilidad del rendimiento adaptativo hasta en un 37.4%. Burgos Gauta et al. (2025), enfatiza que cuando las organizaciones invierten en el bienestar y equilibrio emocional de los empleados existe mayor satisfacción y rendimiento. Con estos datos se afirma que cuando en las empresas se emprenden acciones que enmarquen reconocimiento por los logros y el trabajo realizado, flexibilidad en horarios, permisos, se toma en cuenta al trabajador y se le ofrece el espacio para tomar decisiones, plantear soluciones y se mantiene un trato cordial, se logra mejorar la percepción del trabajador, el sentido de pertenencia y se impulsa su capacidad para adaptarse al cambio, responder a los retos, cambios y exigencias empresariales.

Los resultados se alienan con estudios contemporáneos como la revisión sistemática sobre psicología positiva y rendimiento adaptativo realizada por Tang et al. (2024), quienes determinan que las relaciones constructivas, respetuosas, el bienestar psicológico y emocional determinado por diversos factores del salario emocional, le dan un sentido de propósito y pertenencia al trabajador y le

preparan para la adaptación laboral. Y, Guerreto et al. (2024), quienes sostienen que el salario emocional impulsa la productividad y el bienestar en términos emocionales de los trabajadores.

Por su parte, Bravo Espinoza et al. (2023), menciona que el salario emocional es un condicionante de las emociones y relaciones positivas dentro de la organización. Granda y Burgos (2023), hace énfasis en la relación práctica y teórica del rendimiento y el salario emocional, En este sentido se comprende al salario emocional al grupo de elementos y factores organizacionales que refuerzan como incentivo psicológico con influencia positiva, esto se enmarca en los resultados que determinan al salario emocional como un elemento impulsor del rendimiento adaptativo hasta en un 37.4%.

En línea con lo anterior, Tan et al. (2022), quienes resaltan que el rendimiento adaptativo no es un hecho aislado o espontáneo, sino el resultado de una serie de factores emocionales donde, el sentido de propósito, la motivación mediante reconocimiento, el liderazgo motivacional, la confianza y el entorno amigable, respetuoso y positivo influyen de forma significativa. Tapia Alvarado (2026), concuerda que el salario emocional influye de forma significativa sobre el desempeño y rendimiento laboral. En este sentido la presente investigación determina que la cordialidad de los directivos, el

reconocimiento explícito del trabajo bien realizado, el apoyo organizacional y la flexibilidad, son estimulantes no monetarios que influyen fortaleciendo la capacidad adaptativa en los cambios que incurren en el ámbito laboral.

Por su parte, Pandey et al. (2025), quienes defienden la teoría de que el bienestar del empleado se encuentra directamente vinculado con los resultados empresariales, como el compromiso, la permanencia, el desempeño y rendimiento laboral. Huamán Huamán (2025), manifiesta que el salario debe dejar de considerarse como un elemento complementario, sino como un eje elemental de la gestión de talento humano para fortalecer la capacidad de los trabajadores para hacer frente a los nuevos retos y tendencias en el mundo laboral. Intriago y Zambrano (2023), sostienen que el salario emocional genera impacto positivo en el rendimiento adaptativo debido a que El estudio realizado enfatiza su relevancia en el contexto de actividades dedicadas a proyectos de ingeniería mecánica, donde los trabajadores necesitan fuerte sentido de pertenencia y adaptación ante las condiciones operativas cambiantes. Un estudio relevante que respalda los resultados presentados es el Figueiredo et al. (2025), quienes se orientaron a analizar los sistemas de recompensas y reconocimiento económicos y no económicos, determinando que las estrategias de reconocimiento no económico tienen influencia sustancial en la retención de talento humano al

vincularse con el fortalecimiento de elementos como la motivación, la autonomía, el sentido de pertenencia. Medina Garrido et al (2023), sostiene que las recompensas no económicas como las que enmarcan el salario emocional resultan en un bienestar subjetivo que se refleja en la capacidad de los trabajadores para organizar y reorganizar el trabajo, enfrentarse a problemas con soluciones novedosas y productivas ante los cambios latentes del mundo empresarial.

Por su parte, Gallo y Torres (2025), manifiestan que, el salario emocional es una estrategia que consolida su potencial como impulsor del desempeño y rendimiento laboral desde un aspecto subjetivo y emocional, que abarca el reconocimiento y el apoyo organizacional como piezas clave. Mientras que, Rodríguez y Roque (2023), sostiene que el salario emocional es el factor clave que impulsa la identificación y el sentido de pertenencia del trabajador con la empresa y fortalece la capacidad de hacer frente a demandas y cambios del entorno laboral. Por último, Díaz et al. (2023), mantiene la postura sobre la importancia de implantar estrategias que impulsen el salario emocional como medio fortalecedor de la relación trabajador - empresa lo que se traduce en mayor rendimiento laboral y por ende mejor productividad de la empresa. Por lo expuesto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, al afirmar que, el estudio se alinea con la literatura existente, donde se caracteriza al

salario emocional como aquellos elementos no monetarios que se enfocan en proporcionar bienestar y entorno positivo para el trabajador y se determina que existe una influencia positiva y significativa al considerarlo como impulsor del rendimiento adaptativo en los trabajadores. No obstante, el salario emocional explica

hasta un 37.4% del rendimiento adaptativo, estos valores recalcan que existen otros elementos que influyen, esto abre nuevas líneas de investigación para futuros análisis donde se pueden incluir otras variables a fin de abordar de forma integral la problemática.

CONCLUSIÓN

El estudio permitió determinar relación entre las variables estudiadas, resaltando que los elementos no monetarios pueden influir sustancialmente en el comportamiento de los trabajadores, impulsando su capacidad de adaptación impulsando el rendimiento laboral. Las estadísticas aplicadas respaldan la relevancia salario emocional como factor estratégico en la gestión del talento humano, resaltando que un ambiente laboral donde exista flexibilidad apoyo organizacional, cordialidad, armonía, reconocimiento y apoyo organizacional se logra de forma relativa el fortalecimiento del rendimiento adaptativo en los

trabajadores. El estudio, refleja evidencia empírica de la importancia de implantar estrategias empresariales que consideren la gestión del talento humano no solo desde el elemento económico, sino desde el bienestar emocional y desarrollo integral, especialmente en empresas dedicadas a proyectos de ingeniería mecánica que se desenvuelven en un contexto altamente competitivo, exigente y dinámico. Los resultados, contribuyen a futuras investigaciones de gestión de talento humano como punto de partida para análisis más específicos sobre elementos no económicos que influyen en el rendimiento laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Banda Defaz, K. A., & Herrera Tigselema, A. J. (2023). Salario emocional y el desempeño laboral: caso de estudio en la empresa de lácteos "Pasteurizadora Tanilact". Obtenido de Universidad Técnica de Cotopaxi: <https://repositorio.utc.edu.ec/items/2>

6524755-c61b-4626-8a19-4bb74b57e8d1

Barboza, R. (2024). El Salario emocional en el compromiso laboral: Una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 5 años 2018 - 2022. EVSOS, 3(2), 21-45.

- https://doi.org/10.57175/evsos.v3i2.145
- Bernal González, I., & Flores Flores, A. (2022). Motivación y satisfacción laboral factores de éxito organizacional. VinculaTégica EFAN, 8(4), 90-100. https://doi.org/10.29105/vtga8.4-250
- Burgos Gauta, J., Hernández Rodríguez, L., & Martínez Castro, S. (2025). Salario emocional y bienestar organizacional en empresas latinoamericanas. Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 13(1), 88-102. https://revistas.udes.edu.co/aibi/articulo/download/4856/3691
- Bravo Espinoza, M. B., Vargas Rojas, D. M., & Amaya Arana, G. R. (2024). Salario emocional: perspectiva organizacional en países de América Latina. Revista Venezolana de Gerencia, 29(107), 1130-1143. doi:https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.9
- Bravo-Espinoza, M., López-Cevallos, D., & Salazar-Morán, G. (2023). El salario emocional y su incidencia en la satisfacción laboral en organizaciones latinoamericanas. Revista de Ciencias Sociales, 29(4), 210-225. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10671331.pdf
- Cabrera Cuaran, M. N. (2024). Salario emocional y retención del talento humano de la empresa importadora Juan Cevallos IJC S.A. Obtenido de Universidad Técnica de Cotopaxi: https://repositorio.utc.edu.ec/items/e5f58b8a5-bea1-473e-b62ad56182ca7dc7
- Dávila Morán, R. C., Martin Bogdanovich, M. M., García Huamantumba, E., Alfaro Peña, G. B., & García Huamantumba, A. (2022). Salario emocional y engagement en trabajadores de una empresa industrial peruana. Universidad y Sociedad, 14(55), 739-749. https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3344
- De Lucas, A. (2026). La economía española crece, pero las empresas frenan su gasto: el sector privado se estanca mientras la inversión pública crece casi un 50% desde 2019. Obtenido de Infobase: https://www.infobae.com/espana/2026/02/02/la-economia-espanola-crece-perolas-empresas-frenan-su-gasto-el-sector-privado-se-estanca-mientras-lainversion-publica-crece-casi-un-50-desde-2019/
- De Neve, J. E., Kaats, M., & Ward, G. (2023). Workplace Wellbeing and Firm Performance. University of Oxford, 2304, 1-44. Obtenido de https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:8652ce7e-7bde-449f-a5e7-6b0d0bcc3605/files/s6d56zz16v
- Díaz García, G., Almorza Gomar, D., & González Arrieta, G. (2023). How does emotional salary influence job

- satisfacion? A construct to be explored. Anduli, 23(2023), 57-82. <http://doi.org/10.12795/anduli.2023.i23.04>
- Eurofound. (2025). Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo 2024: Primeros resultados. Obtenido de Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/all/european-workingconditions-survey-2024-first-findings>
- Figueiredo, R., Martins, P., & Lopes, C. (2025). Reward systems and employee outcomes: The role of financial and non-financial rewards in organizational performance. *Journal of the Knowledge Economy*, 16(1), 1-24. <https://doi.org/10.1007/s13132-024-02492-w>
- Gallo Bernal, G. K., & Torres Flores, D. (2025). Bienestar laboral: una revisión sistemática del salario emocional y su influencia en la satisfacción del colaborador. *Revista en Contexto*, 13(24), 285-308. <https://ojs.tdea.edu.co/index.php/encotexto/article/view/1837>
- Guerrero Figueroa, G. R., Otero Solano, S. P., & Guerrero Guerrero, M. d. (2024). Salario emocional y sus efectos en la productividad laboral: un análisis desde el bienestar emocional y psicológico. *Univeraidad Libre Colombia*, 19(2), 378-393. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2024v19n2.12288>
- Guerrero Figueroa, K., Ramírez Coronel, A., & Paredes Núñez, J. (2024). Salario emocional y productividad laboral en organizaciones contemporáneas. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 8(2), 115-130. <https://www.redalyc.org/journal/7369/736981633017/html/>
- Granda, M., & Burgos, P. (2023). Salario emocional y satisfacción laboral: Un análisis bibliométrico. *Podium*, 43, 55-72. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/1043/759>
- Herrera Sánchez, M., Olmedo Jumbo, G., Quezada Valarezo, Y., & Rivas Bravo, A. (2022). Análisis Científico de la Ética desde la Perspectiva Multidisciplinaria (Primera ed.). Santo Domingo: Editorial Grupo ECA. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8583927>
- Huamán, R., & Huamán, E. (2025). Salario emocional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(2), 1120-1138. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/19806/28400/>
- Intriago Peñafiel, J. V., & Zambrano Zambrano, M. I. (2033). Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las

- instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador. *Revista Espacios*, 44(03), 59–75. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a23v44n03/a23v44n03p05.pdf>
- Kim, H., Lee, J., & Park, S. (2025). Empowering leadership and adaptive performance in hybrid work environments: The mediating role of knowledge sharing and agility. *Frontiers in Psychology*, 16, 1448820. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1448820>
- Leal Godínez, J. (2024). La influencia del salario emocional en la percepción del salario económico: Un análisis desde la relación jefe-colaborador, el balance vida trabajo y el crecimiento personal. *Ciencias Latina*, 8(6), 6639–6659. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15356
- Medina-Garrido, J., Biedma-Ferrer, J., & Ramos-Rodríguez, A. (2023). Work-family balance, flexibility and employee well-being in organizations. *arXiv Preprint*. <https://arxiv.org/abs/2401.13683>
- Mendoza Cuzcano, J. S., Trujillo Robles, P. L., Zúñiga Peña, L. M., & Sallo Accostupa, V. (2026). Revisión sistemática de la transformación digital en Hispanoamérica: retos, tendencias y perspectivas. *Revista INvecom*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15421144>
- Pandey, A., Singh, R., & Verma, P. (2025). Employee well-being and organizational outcomes: A review of emerging evidence. *Acta Psychologica*, 255, 105292. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105292>
- Paradela, A. (2023). Invertir en el bienestar de los empleados puede incrementar el rendimiento de las empresas hasta un 55%. Obtenido de ORH: 0020 <https://www.observatoriorh.com/personas-y-empresas/invertir-en-el-bienestar-de-los-empleados-puede-incrementar-el-rendimiento-de-las-empresas-hasta-un55.html>
- Raza Caicedo, Á. F., Vallejo Ayala, J. L., & Fonseca Bautista, S. R. (2021). Conocimiento, aplicación y estrategias del salario emocional en el sector de la gran empresa del Distrito Metropolitano de Quito. *Comercio y Negocios*, 1, 120–130. Obtenido de <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/comercionegocio/article/view/448>
- Rodríguez, L., & Roque, M. (2022). Salario emocional y motivación laboral en trabajadores organizacionales. *Revista de Gestión Organizacional*, 18(2), 95–109. https://www.researchgate.net/publication/396524938_Bienestar_laboral_una_revision_sistemica_del_salario_emocional_y_su_influencia_en_la_satisfaccion_del_colaborador

- Ruíz Oviedo, M. A. (2023). El salario emocional, una estrategia que impacta la calidad de vida de los colaboradores de Lyown Holding S.A.S. en pro del ambiente laboral. Obtenido de Universidad Externado de Colombia: <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/d5f1591d-b029-46eab358-9a5270ffc885>
- Solís Granda, L. E., & Burgos Villamar, I. S. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. Revisión bibliográfica. *PODIUM*, 43, 163-176. <https://doi.org/10.31095/podium.2023.43.10>
- Tan, A. W., Riyanto, S., & Sitompul, S. (2022). New insights on employee adaptive performance during the COVID-19 pandemic: Empirical evidence from Indonesia. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 18(2), 147-172. <https://doi.org/10.7341/20221825>
- Tang, Y., Shao, Y., & Chen, Y. (2024). Positive psychology and adaptive performance in organizations: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 15, 1417260. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1417260>
- Tapia-Alvarado, J. (2026). Relación entre salario emocional y desempeño laboral en instituciones públicas. *Revista Sigma*, 13(1), 45-60. <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/download/4405/3466>