

ELEMENTOS CONCEPTUALES DE LAS PERSPECTIVAS FILOSÓFICAS DEL CONOCIMIENTO PARA ESTUDIAR EL SALARIO EMOCIONAL

CONCEPTUAL ELEMENTS OF THE PHILOSOPHICAL PERSPECTIVES OF KNOWLEDGE FOR THE STUDY OF EMOTIONAL SALARY

Sandra Margarita Rubio Avila¹

Recibido: 2023-07-15 / Revisado: 2023-09-18 / Aceptado: 2023-11-03 / Publicado: 2024-01-01

Forma sugerida de citar: Rubio-Ávila, S. M. (2024). Elementos conceptuales de las perspectivas filosóficas del conocimiento para estudiar el Salario Emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*. 8(17). 96-103. <https://doi.org/10.53877/rc.8.17.20240101.8>

RESUMEN

Hoy en día existe un creciente interés sobre la generación de ambientes organizacionales favorables, la motivación y bienestar laboral. Entre los constructos emergentes se encuentra el salario emocional, entendido como los elementos intrínsecos y extrínsecos del ambiente de trabajo que genera motivación y bienestar laboral; sin embargo, el constructo ha sido abordado desde diferentes enfoques y contextos, por lo que se hace necesario acercarse desde la ciencia para dar explicación a la variable latente. El objetivo del presente trabajo es identificar los elementos conceptuales de las perspectivas filosóficas del conocimiento para estudiar el salario emocional. Se hizo una revisión bibliográfica mediante una macro búsqueda que permitió la identificación de los documentos referentes al tema de investigación de fuentes primarias y secundarias. Como resultado de la macro búsqueda se identifica que el constructo puede abordarse desde una perspectiva constructivista y neo positivista dado que se enfatiza la verificación empírica y análisis lógico del lenguaje como base del conocimiento. Después de analizar la matriz de corrientes filosóficas se sugiere hacer abordajes desde la fenomenología debido a que es una excelente fuente de información para la explicación de lo que significa el salario emocional para las personas trabajadoras y puede aportar información relevante para el diseño del instrumento de evaluación del constructo, ya sea mediante la triangulación de datos o el análisis cualitativo de la misma.

Palabras clave: constructivismo, neopositivismo, perspectivas filosóficas, salario emocional.

¹ Doctora en Ciencias de la Salud Ocupacional. Universidad de Guadalajara, México. Sandra.rubio@udg.mx / <https://orcid.org/0000-0003-4281-0514>

ABSTRACT

There is a growing interest today in generating favorable organizational environments. Among the emerging constructs is the emotional salary, understood as the intrinsic and extrinsic elements of the work environment that generates motivation and labour welfare; however, the construct has been examined from different approaches and contexts, so it is necessary to use a scientific approach to explain the latent variable. The objective of this paper is to identify the conceptual elements of the philosophical perspectives of knowledge for the study of emotional salary. A bibliographic review was made through a macro search that allowed the identification of documents related to the research topic from primary and secondary sources. It is shown that the construct can be approached from a constructivist and neo-positivist perspective since it emphasizes empirical verification and logical analysis of language as the basis of knowledge. Approaches from phenomenology are suggested as it is an excellent source of information for the explanation of what the emotional salary means for working people and can provide relevant information for designing the appropriate instrument of evaluation for the construct, either through triangulation of data or the qualitative analysis thereof.

Keywords: constructivism, neopositivism, philosophical perspectives, emotional salary.

INTRODUCCIÓN

En la era contemporánea, donde los avances tecnológicos y las transformaciones sociales están en constante evolución, el bienestar y motivación laboral ha adquirido una mayor importancia. El enfoque tradicional que consideraba únicamente a la remuneración pecuniaria como la principal motivación de los individuos en su entorno laboral ha evolucionado hacia una comprensión más holística de la experiencia en los centros de trabajo. En este contexto, el constructo Salario Emocional ha emergido como un factor determinante para comprender y medir los elementos de la organización que generan motivación y fidelizan al usuario interno.

No obstante, el concepto Salario Emocional ha sido abordado desde diferentes contextos y enfoques, que permiten una variedad de definiciones, objetivos y elementos. En el presente trabajo se entiende y aborda el conocimiento a través de las corrientes epistemológicas o perspectivas filosóficas del mismo, que permiten validar teorías, conocimiento y especificar concretamente que tipo de evidencias se presentarán para comprobarlo (Navarro, 2015).

Por otra parte, el salario emocional es un concepto difundido de forma limitada, cuyo análisis vale el esfuerzo dado la baja evidencia de conocimiento teórico y práctico y la necesidad de incrementar el bienestar de la persona trabajadora (Rocco, 2009; Gómez, 2011; Eraso y Nieto, 2011; Aranda, Rubio, González, Flores y Guzmán, 2018).

Entre los primeros registros del concepto de salario emocional se encuentra el de Huete en el 2003 en el libro *Servicios & Beneficios*. La fidelización de clientes y empleados. El autor presenta un modelo de gestión de negocios que sugiere el establecimiento de vínculos emocionales con los clientes y personas trabajadoras con énfasis en los elementos que generan rentabilidad y crecimiento a la empresa.

Dicha rentabilidad a través de la satisfacción del cliente y crecimiento de la empresa mediante la satisfacción del trabajador; reconoce que la satisfacción del trabajador está condicionada por la creación de valor emocional que la empresa genera para sus empleados.

El modelo de servicios & beneficios establece una vinculación entre las condiciones idóneas del trabajo y la contribución que el trabajador realiza al resultado final del servicio y destaca que “La mayoría de las contribuciones con las que un empleado hace especial un servicio dependen de su propia iniciativa: las hará, si quiere, si le da la gana” (Huete, 2003, p. 157); es decir, existe la libertad en las personas trabajadoras sobre tomar la

decisión de contribuir con la calidad de los servicios, que está relacionada con la satisfacción del mismo en las condiciones de trabajo, la necesidad de aprender y el placer de hacer el trabajo. Respecto a la definición del concepto de salario emocional se encuentran las siguientes:

Tabla 1

Línea del tiempo de salario emocional

Autor	Definición	Año
Luis María Huete	"La capacidad de conseguir que las personas se sientan bien pagadas por su esfuerzo, con algo más que dinero" (p.156).	2003
Francisco Gay Puyal	"Cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación...no monetaria, que recibe un empleado a cambio de su aportación laboral" (p.45).	2006
Inés Temple	"Todas aquellas razones no monetarias por las que uno trabaja contento, es clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos" (p.3).	2007
María Teresa Rocco	"Se refiere a factores no relacionados con el sueldo económico, sino con otro tipo de factores que pueden contribuir a aumentar la satisfacción de los empleados y a asegurar su permanencia en una organización (p.23).	2009
Claudia Gómez R.	Identificado como lo que la organización puede ofrecer a los empleados y que hace la diferencia entre ésta y su competencia (p.6).	2011
Rocío Guzmán Lovera	"[...] es la capacidad del colaborador para elegir de acuerdo con sus requerimientos particulares, resaltando la flexibilidad como eje del mismo.	2018
Michelle Montalvo Poveda	"[...] conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (p.27).	2018
Juan Diego Betancur. Víctor Daniel Gil y Luis Fernando Quintero	"[...] debe ser, desde la planeación estratégica de la compañía, un objetivo organizacional Que se convierta en política, para que genere en el colaborador motivación y satisfacción al realizar sus actividades con gusto y placer" (p.40).	2018
Daniel Torres Flores	Elementos intangibles entregados de manera creativa, como una retribución no económica que mejora el ambiente laboral	2023

Fuente: Elaboración propia con base en la literatura consultada

Se entiende por salario emocional como los elementos intrínsecos y extrínsecos del ambiente de trabajo que generan motivación y satisfacción (Rubio, et. Al, 2020).

El Objetivo general del presente trabajo, es identificar los elementos conceptuales de las perspectivas filosóficas del conocimiento para estudiar el salario emocional.

No se encontraron posturas filosóficas del conocimiento es los artículos científicos relacionados con la medición de salario emocional. De ahí la importancia de la aportación al abordaje de la producción del conocimiento.

METODOLOGÍA

Se realizó una revisión bibliográfica mediante una macro búsqueda que permitió la identificación de los documentos referentes al tema de investigación de fuentes primarias y secundarias. La metodología propuesta compone de tres fases: definición del problema,

búsqueda de información, organización de la información, análisis de la información sobre el tema de investigación que es salario emocional.

RESULTADOS

De acuerdo a Monroy y Nava (2018) existen diferentes tipos de conocimientos. El conocimiento empírico es adquirido a través de la experiencia, no utiliza un sistema y no requiere ser comprobado. El conocimiento intuitivo es la creencia subjetiva a la que se llega sin un proceso de razonamiento, se adquiere a través de la observación del comportamiento de la naturaleza. El conocimiento racional es el razonamiento de una idea asociada a otra idea, es un proceso que forma conceptos y explicaciones que permite generar explicaciones lógicas y argumentadas.

Por otra parte, el conocimiento filosófico se deriva de la observación y análisis de fenómenos, es parte del ser humano y es el resultado del proceso de analizar y la crítica reflexiva, su objetivo es proporcionar alternativas para superar diferencias y explicar las relaciones entre nuevos conocimientos y los fenómenos que los generan; establecen posibilidades del conocimiento y como se produce.

El conocimiento científico es el estudio de las manifestaciones sociales y naturales que surge de la aplicación del método científico; es conocimientos racional, sistemático, exacto, verificable y fiable; el macro objetivo del conocimiento científico siempre será buscar el bien de la sociedad, colocarlo al alcance de los individuos y dar respuesta a una situación problemática a través de la investigación. Debe ser verificable, contar con una hipótesis que se comprobará con el método científico; es sistemático, es decir, utiliza un método para ordenar y conectar ideas de forma lógica, consecutiva y coherente; es fiable porque su sustento es la confianza, la certeza y la efectividad del proceso de comprobación.

El conocimiento científico es relevante porque busca la innovación, crear nuevo conocimiento y producir avance científico y tecnológico para solucionar situaciones problemáticas.

Cuando se habla de conocimiento científico es inevitable referirnos a las corrientes epistemológicas porque como se dijo con anterioridad, los diferentes fenómenos sociales y naturales deben ser enmarcados en líneas de pensamiento que son sustentados en enfoque filosóficos que proporcionan las referencias indispensables para percibir e interpretar la realidad desde diferentes puntos de vista (Santarelli y Campos, 2014). La importancia de comprender las corrientes epistemológicas radica en que los modos de abordar las investigaciones, los marcos conceptuales, las técnicas y los métodos deben ser elegidos por el investigador.

De acuerdo a varios autores la epistemología es la unión de varias disciplinas como la filosofía, historia, psicología y politología de las ciencias, entre otras (Rodríguez 2020), las corrientes epistemológicas otorgan el marco para el abordaje de constructos o diseños de investigación que confirmarán o refutarán las hipótesis plantadas por las personas investigadoras.

A continuación, se muestra una matriz con la descripción, métodos de investigación, criterios de validez y verificación, recopilación de datos y el rol que desempeña las personas investigadoras; el objetivo de mostrar esta matriz es facilitar la comprensión y mostrar las diferencias entre las corrientes analizadas.

Tabla 2
Matriz de corrientes filosóficas

Corrientes filosóficas	Descripción	Método de investigación	Criterio de validez y verificación	Recopilación de datos	Rol de la persona investigadora
Empirismo	Se basa en la experiencia sensorial y la observación directa	Observación sistemática, experimentación	Observación directa, repetibilidad de los resultados	A través de medición directa, mediciones	Objetiva, imparcial, recopilación y análisis de datos.
Racionalismo	Se hace énfasis en la razón y el razonamiento lógico	Deducción lógica, análisis racional	Coherencia lógica, consistencia interna	Razonamiento deductivo, argumentos lógicos	Razonamiento lógico, argumentación
Constructivismo	El conocimiento se construye a través de la interacción con el entorno y la interpretación de los datos	Investigación - acción, estudios de caso, etnográfico	Consistencia con la experiencia subjetiva, co-construcción social	Entrevistas, observación participante, análisis de documentos	Reflexiva, participativa, interpretación de resultados
Positivismo	El conocimiento se basa en hechos observables y verificables	Método científico, experimentación controlada	Verificación empírica, predictibilidad, generalización	Observación, experimentos, mediciones	Objetiva, verificación, análisis cuantitativo
Pragmatismo	Se hace énfasis en la utilidad y el impacto práctico del conocimiento	Investigación -acción, experimentación pragmática	Utilidad práctica, eficacia en la resolución de problemas	Aplicación práctica y consecuencias	Adaptabilidad, aplicación práctica, solución de problemas
Fenomenología	Centrado en la experiencia subjetiva y la comprensión de los fenómenos	Fenomenología descriptiva, análisis fenomenológico	Significado subjetivo, descripción fenomenológica	Entrevistas fenomenológicas, diarios, descripciones narrativas	Comprensión fenomenológica, interpretación de experiencias subjetivas

Fuente: Elaboración propia con base en Ledesma, (2023). Belén, (2023). Dicovski, (2019). Caichug, et. al (2023) y De Lara, 2011.

Respecto al neo positivismo o positivismo lógico, es una corriente filosófica que surgió a principios del siglo XX como una reacción y desarrollo del positivismo clásico. Se desarrolló principalmente en el llamado Circulo de Viena, un grupo de filósofos y científicos que se reunían en Austria (Cruz y Olivares, 2014).

Esta corriente filosófica hace énfasis en la verificación empírica y análisis lógico del lenguaje. Los neopositivistas argumentaban que las afirmaciones deben ser verificadas de manera empírica a través de la observación y la experiencia sensorial directa o analíticamente para tener sentido y para que puedan ser consideradas como científicas. Sostenían que el lenguaje debía ser claro y preciso para evitar la ambigüedad en la formulación de afirmaciones científicas, favoreciendo la precisión y coherencia. Uno de los principales objetivos del neopositivismo es establecer una base científica y sólida para el conocimiento.

Por lo anteriormente expuesto se propone abordar el concepto de salario emocional desde una perspectiva constructivista y neopositivista debido a que el constructivismo

sostiene que el conocimiento es construido activamente por el individuo a través de la interacción con el entorno y la interpretación personal de información y el neopositivismo. En el caso de salario emocional, estas perspectivas encajan bien ya que es definido como los elementos intrínsecos y extrínsecos del ambiente de trabajo que generan motivación y satisfacción (Rubio, et. Al, 2020).

Según el enfoque constructivista, el individuo interpreta y valora el significado y la importancia de los aspectos emocionales en el entorno laboral. La persona construye su comprensión y apreciación del salario emocional a partir de sus propias experiencias, percepciones y relaciones en el trabajo. Esto implica que el valor y la importancia del salario emocional pueden variar entre personas, ya que cada individuo construye su propia visión y significado de lo que considera motivador y satisfactorio. Aunado a lo anterior el constructivismo se destaca la inclemencia del contexto social y cultural en la construcción de conocimiento. En el tema de salario emocional, esto implica que las normas, valores, y las practicas organizaciones pueden influir en la forma que las personas trabajadoras perciben y valoran las experiencias emocionales en sus centros de trabajo.

En el mismo orden de ideas se identifica que el constructo puede abordarse desde una perspectiva neo positivista debido al enfoque filosófico científico que enfatiza la verificación empírica y análisis lógico del lenguaje como base del conocimiento.

DISCUSIÓN

En la investigación de Rodríguez, A. (2020), se hace mención de que el constructo se abordó desde un diseño cualitativo con dos variables, salario emocional y efectividad. La muestra fue de 107 personas trabajadoras de una oficina del gobierno de una municipalidad en Perú. Las técnicas utilizadas fueron encuestas y entrevistas. El proceso de análisis de datos se realizó con el Programa SPSS versión 21 y Excel. En la comprobación de la hipótesis de la investigación se utiliza r de Spearman encontrando una correlación entre salario emocional y efectividad significativa ($r=0.292$) aunque baja ($r<0.3$). El documento omite el análisis cualitativo, por lo que se concluye que no se cuenta con los elementos de una corriente epistemológica neo positivista; es decir, la investigación no concuerda con la postura epistemológica planteada en el presente trabajo, debido a que no se presenta postura filosófica del conocimiento.

En otro estudio denominado la representación social de la violencia de género, en estudiantes de la carrera de trabajo social se encontró un encuadre metodológico más allá del positivismo, se utilizó la entrevista a cuatro estudiantes de la carrera de trabajo social y un instrumento de observación para identificar la realidad social y el investigador participara en menor proporción a las entrevistadas. No obstante, el constructo violencia de género es diferente al analizado en el presente documento, se hace la comparación de uso de perspectiva filosófica para estudiar una variable latente a través del análisis del discurso y establecer los factores de riesgo en la violencia de género y los distintos matices de la violencia, en representaciones sociales que no son cuestionables, de acuerdo a sus autores (Valencia, et al, 2012); datos que no coinciden con la postura epistemológica que propone el presente trabajo.

Otro abordaje se da en la investigación de González, et al (2022) en el trabajo llamado factores de riesgo psicosocial y salud mental positiva en servidores públicos sindicalizados del ayuntamiento de Guadalajara: estudio mixto, donde a través del fundamento filosófico pragmatismo se analizaron las 2 variables en cuestión; el estudio constó de dos fases, la primera cuantitativa y la segunda cualitativa. Los resultados muestran que no se perciben riesgo de factores psicosociales, sin embargo, de manera cualitativa se identificaron resultados desfavorables. Encontrando que estudios con énfasis en la postura metodológica denominada pragmatismo ofrecen la solución de problemas y la aplicación práctica en la población de estudio. Postura epistemológica que no es coincidente con la presente propuesta para el constructo salario emocional

CONCLUSIONES

El constructo salario emocional ha sido objeto de investigación desde el año 2003, sin embargo, no se identifica una corriente epistemológica para comprender y justificar las afirmaciones que se generan a través de investigaciones científicas.

Para elegir una corriente epistemológica para estudiar el constructor de salario emocional, es importante considerar los principios y enfoques que mejor se alineen con los objetivos de la investigación y el tipo de conocimiento que se desea obtener. Para tomar una buena decisión sobre las corrientes epistemológicas para abordar el salario emocional se realizaron las siguientes actividades:

- Se investigó y comprendió los principios fundamentales y supuestos de las diferentes posturas epistemológicas.
- Se analizó la naturaleza del constructo, ¿Cómo se conceptualiza? ¿Es una percepción? ¿Requiere comprensión de procesos cognitivos? ¿Se puede medir de manera objetiva?
- Se llevó a cabo una auto reflexión sobre las creencias y enfoques respecto a la producción y validación del conocimiento
- Se realizó un análisis de los métodos de investigación y recopilación de datos, considerando como idóneos el método cuantitativo y la elaboración de un instrumento de medición con enunciados y respuestas en escala para la recopilación de datos y su posterior análisis estadístico para su validación.
- Se evaluaron las fortalezas y limitaciones de cada enfoque respecto a los objetivos del estudio.

Por lo anteriormente expuesto se identifica que el corriente epistemológico constructivismo y neo positivismo son los fundamentos coincidentes para el abordaje de la variable latente.

Asimismo, la fenomenología puede ser una excelente fuente de información para la explicación de lo que significa el salario emocional para las personas trabajadoras y puede aportar información relevante para el diseño del instrumento de evaluación del constructo, ya sea mediante la triangulación de datos o el análisis cualitativo de la variable. Por lo que se sugiere su aplicación para próximos estudios de percepción de salario emocional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Belén, P. S. (2023). Arte y conocimiento en el marco de las corrientes de pensamiento constructivista y cognitivista (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata).
- Betancur, J. Gil, V. Quintero, L. (2018). Salario emocional y su influencia en la productividad de los colaboradores del área bóveda y custodia del conglomerado financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, en el primer semestre del año 2018.
- Caichug, D., Laurella, S., Luján, D., Pila, M. (2023). Análisis epistemológico para la validez de conocimientos del diseño curricular de la carrera de biología química y laboratorio. Prometeo Conocimiento Científico, 3(1), e32-e32.
- Cruz del Castillo, C. & Olivares Orozco, S. (2014). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria. <https://n9.cl/r5jhm>
- De Lara, F (2011). Entre fenomenología y hermenéutica. Plaza y Valdés, S.L. <https://n9.cl/chiwa>
- Dicovski, L. (2019). Corrientes epistemológicas y la construcción del conocimiento universitario en las Ingenierías. El Higo Revista Científica, 9(1), 1-11.
- Gay F. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, (33), 44-47.

- Gómez, C. (2011). El salario emocional. Borrador de administración No. 47. Colegio de estudios superiores de administración.
- González, F. León, S., Silva, B. Barrera, J. Gómez, R. (2022) "Factores de riesgo psicosocial y salud mental positiva en servidores públicos sindicalizados del Ayuntamiento de Guadalajara: estudio mixto". León, S, Contreras, M., Aranda, C., Pando M., Avances de investigación. Quinto aniversario del Doctorado en Ciencias de la Salud Ocupacional, Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara. Páginas 263 a la 299.
- Guzmán, R. (2018) El salario emocional, una estrategia para incrementar la retención del talento humano en el sector asegurador. Universidad Miliar Nueva Granada. Facultad de Ciencias Económicas. Especialización Alta Gerencia Bogotá, D.C.
- Huete, L. Servicios & beneficios (2003) Ediciones Deusto. Barcelona
- Ledesma, Á. (2023). La indicación formal y sus tareas metódicas en la fenomenología-hermenéutica de Martin Heidegger. *Studia Heideggeriana*, (12), 255-270.
- Monroy Mejía, M. D. L. Á. & Nava Sanchez llanes, N. (2018). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Éxodo. <https://n9.cl/orx80>
- Montalvo Poveda, M. E. (2018). Salario emocional y rotación de personal en la empresa Consulting and Tax (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Muñoz, C. (2016). Metodología de la investigación. Oxford University Press. México
- Rocco, M. (2009). Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica. Santiago-Chile: Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Carrera de Psicología.
- Rodríguez, A. (2020). Ciencia y corrientes epistemológicas: una breve revisión para el estudio. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (69), 10.
- Rubio, S. Aranda C. González, R. Gómez, R. (2020) El concepto de salario emocional. *Revista retos de la ciencia*. En imprenta.
- Santarelli de Serer, S. & Campos, M. (2014). Corrientes epistemológicas, metodología y prácticas en geografía: propuestas de estudio en el espacio local. EdiUNS. <https://elibro-net.wdg.biblio.udg.mx:8443/es/ereader/udg/76996?page=15>
- 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.
- Temple, I. (27 de febrero de 2007). Inés Temple. Obtenido de Inés Temple Web site: <http://www.inestemple.com/2007/02/el-salario-emocional-2/>
- Torres Flórez, D., & Gutiérrez Rincón, S. L. (2023). Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio-Colombia. *Tendencias*, 24(1), 110-129.
- Valencia, S., Meneces, M., Soltero, R., Ramírez L. (2012) "La representación social de la violencia de género, en estudiantes de la carrera de trabajo social" en Aldrete M., (2012) Realidades socio laborales de las mujeres. Perspectiva de género. Instituto municipal de las mujeres de Guadalajara. Páginas 101 a 140.