

## Salario Emocional: Perspectivas de los Estudiantes de la FCEA de la Universidad Nacional de Concepción Año 2024.

### *Emotional Salary: Perspectives of the FCEA Students of the National University of Concepcion Year 2024.*

 Beck, Federico Javier <sup>1</sup>

 Irrazabal Arredondo, Sandra Elizabeth <sup>2</sup>

1. Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Docente, Concepción - Paraguay.
2. Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Docente, Concepción - Paraguay.

### RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo analizar la percepción, comprensión y expectativas sobre el salario emocional y su influencia en las decisiones laborales futuras de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Concepción. A través de un enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal, se recopiló información mediante una encuesta estructurada. Los resultados revelan que, aunque muchos estudiantes están familiarizados con el concepto de salario emocional, aún existe una necesidad de mayor sensibilización y educación en este tema. Los estudiantes valoran particularmente aspectos como la flexibilidad horaria, el reconocimiento, los beneficios sociales y la capacitación, considerándolos esenciales para la satisfacción y la motivación laboral. Además, las expectativas de los estudiantes destacan la importancia de un enfoque integral en la gestión del talento humano, donde no solo se valore un salario competitivo, sino también un ambiente de trabajo que promueva su bienestar emocional y profesional. Estos hallazgos subrayan la necesidad de que las organizaciones adapten sus estrategias de recursos humanos para incluir políticas que fomenten un salario emocional adecuado, lo que no solo atraerá a talentos, sino que también mejorará la retención de empleados y la productividad en el entorno laboral.

**Palabras clave:** SALARIO EMOCIONAL – SITUACIÓN LABORAL - PERSPECTIVAS.

Cómo referenciar este artículo/  
How to reference this article


Beck, F., Irrazabal Arredondo, S. Salario Emocional: Perspectivas de los Estudiantes de la FCEA de la Universidad Nacional de Concepción Año 2024. Rev. Cien. Humanidades 2024; 3(1):92-101.

### ABSTRACT

This research aims to analyze the perception, understanding and expectations about emotional salary and its influence on future employment decisions of students from the Faculty of Economics and Administrative Sciences of the National University of Concepción. Through a quantitative, non-experimental and cross-sectional approach, information was collected through a structured survey. The results reveal that, although many students are familiar with the concept of emotional salary, there is still a need for greater awareness and education on this topic. Students particularly value aspects such as flexible hours, recognition, social benefits and training, considering them essential for job satisfaction and motivation. In addition, student expectations highlight the importance of a comprehensive approach to human talent management, where not only a competitive salary is valued, but also a work environment that promotes their emotional and professional well-being. These findings underscore the need for organizations to adapt their human resources strategies to include policies that encourage

Fecha de recepción: 15 de octubre del 2024. Fecha de aceptación: 13 de noviembre del 2024

\*Autor de correspondencia: Irrazabal Arredondo, Sandra Elizabeth. email: [sirrazabal@fcea-unc.edu.py](mailto:sirrazabal@fcea-unc.edu.py)

 Este es un artículo fue publicado en acceso abierto, bajo licencia de Creative Commons Attribution – Non Commercial (BY-NC) 4.0 Internacional.

appropriate emotional pay, which will not only attract talent, but also improve employee retention and productivity in the work environment.

**Key words:** EMOTIONAL SALARY – EMPLOYMENT SITUATION – PERSPECTIVES

## INTRODUCCIÓN

El salario emocional ha emergido como un factor clave en la gestión de recursos humanos en un mundo laboral cada vez más orientado hacia el bienestar integral de los empleados. A diferencia de las compensaciones económicas tradicionales, el salario emocional se refiere a los beneficios no monetarios que una organización ofrece a sus trabajadores para satisfacer sus necesidades psicológicas y emocionales, tales como la flexibilidad horaria, el reconocimiento, el desarrollo profesional y un ambiente laboral positivo. Estos elementos son cada vez más valorados, particularmente entre las nuevas generaciones que buscan no solo una retribución económica, sino también un entorno laboral que apoye su bienestar personal y profesional (Gómez, 2011).

En Paraguay, un país con una población predominantemente joven, el ámbito laboral enfrenta el desafío de atraer y retener talento bajo estas nuevas expectativas. Según el Instituto Nacional de Estadística del Paraguay (INE, 2023), un gran porcentaje de la población activa está constituido por jóvenes, quienes, además de estar integrados en la fuerza laboral, continúan sus estudios universitarios. Este contexto plantea importantes interrogantes sobre cómo estos jóvenes perciben el salario emocional y hasta qué punto este influye en sus decisiones laborales, su satisfacción en el

trabajo y sus proyecciones profesionales futuras (Rivera & Campos, 2023).

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FCEA) de la Universidad Nacional de Concepción ofrece programas nocturnos, lo que facilita que los estudiantes combinen sus estudios con el trabajo. Este contexto particular permite investigar las dinámicas entre la vida laboral y académica de estos estudiantes y el papel que el salario emocional desempeña en su bienestar general. El creciente interés por beneficios emocionales en el lugar de trabajo, como la flexibilidad horaria y el reconocimiento, parece ser clave para entender cómo los jóvenes estudiantes trabajadores equilibran sus responsabilidades y qué esperan de sus futuros empleadores (López, et.al, 2022).

Existen evidencias que muestran que los jóvenes valoran altamente los componentes del salario emocional en sus lugares de trabajo actuales o pasados. Elementos como la flexibilidad horaria, el reconocimiento de su esfuerzo, y los beneficios sociales son percibidos como esenciales para mantener un equilibrio adecuado entre sus responsabilidades laborales y personales. Sin embargo, aún se desconoce la magnitud de este impacto en la vida de los estudiantes de la FCEA. ¿Cómo afecta el salario emocional a su nivel de satisfacción en el trabajo? ¿De qué manera influye en su capacidad para manejar el estrés y equilibrar sus estudios y empleo? Estas preguntas son cruciales para

comprender el rol que desempeña el salario emocional en este grupo particular de trabajadores.

Desde la premisa de varios autores se presentan algunas definiciones de salario emocional donde se cita a; Collado (2016) que define el salario emocional como todo aquello que una empresa puede ofrecer a sus colaboradores y que satisface necesidades personales, familiares y profesionales, sin que sea un incremento directo de sueldo. Por otro lado Fernández (2014); señala que el salario emocional son aquellas compensaciones no económicas que una empresa brinda para retener talento, mejorar el clima organizacional y aumentar la productividad del equipo. Mientras que Kanter (1977), en su obra sobre la relación entre organizaciones y bienestar, sostiene que las condiciones laborales que promueven el crecimiento personal, el aprendizaje y las relaciones interpersonales sanas pueden considerarse como componentes clave del salario emocional".

Cabe mencionar que no solo la satisfacción en el trabajo se ve influida por el salario emocional. La motivación de los estudiantes también puede depender en gran medida de estos beneficios no económicos. En un mercado laboral cada vez más competitivo, los estudiantes universitarios buscan oportunidades laborales que no solo les ofrezcan un salario monetario competitivo, sino también un ambiente de trabajo que apoye su desarrollo personal y profesional. A través de este estudio, se espera profundizar en cómo el

salario emocional influye en la motivación de los estudiantes para alcanzar sus metas académicas y profesionales, así como su proyección laboral a largo plazo (Herzberg, 1966).

Diversas teorías de la motivación respaldan la importancia del salario emocional en el bienestar de los empleados. La teoría de la motivación-higiene de Herzberg (1966), por ejemplo, destaca que los factores que generan satisfacción y motivación no son solo monetarios, sino también psicológicos, como el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo. De manera similar, la teoría de las expectativas de Vroom (1964) sugiere que la motivación de los empleados está relacionada con la expectativa de que su esfuerzo se traducirá en recompensas valiosas, no solo económicas, sino también emocionales y profesionales. Estas teorías aportan un marco conceptual útil para analizar cómo los beneficios emocionales impactan la satisfacción y motivación de los estudiantes trabajadores.

A pesar de que existe abundante literatura que respalda los efectos positivos del salario emocional en empleados de tiempo completo, son escasos los estudios que se centran en estudiantes universitarios que trabajan mientras estudian. Según Fernández y López (2019), este grupo de trabajadores enfrenta desafíos únicos, ya que debe gestionar tanto sus responsabilidades académicas como laborales. Además, las expectativas de los estudiantes respecto a su futuro laboral

están moldeadas tanto por sus experiencias laborales actuales como por su formación académica. Estudios previos han señalado que los estudiantes que valoran el salario emocional tienden a tener mejores resultados en términos de satisfacción y motivación laboral, lo que sugiere que las organizaciones que ofrecen estos beneficios tienen una ventaja competitiva a la hora de atraer y retener talento joven (Barcelo, 2016; Abad, 2011).

El presente estudio busca proporcionar una comprensión más profunda sobre cómo los estudiantes de la FCEA perciben el salario emocional y cómo este afecta tanto su vida laboral como su desarrollo académico. Este enfoque permitirá a las organizaciones y a la propia universidad ajustar sus estrategias para satisfacer las necesidades de estos futuros profesionales, facilitando su éxito tanto en el ámbito académico como en el laboral. Al identificar las dimensiones más valoradas del salario emocional, como la flexibilidad horaria, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, este estudio también puede ofrecer recomendaciones para que las empresas adapten sus políticas de recursos humanos y así mejoren la retención y satisfacción de los empleados jóvenes (Sánchez, 2015).

En definitiva, este estudio tiene implicaciones tanto para los empleadores como para las instituciones educativas. Para los empleadores, ofrece información sobre cómo mejorar la retención y el compromiso de los jóvenes trabajadores mediante políticas que prioricen el bienestar

emocional. Para las instituciones educativas, plantea la necesidad de apoyar a los estudiantes en la gestión de sus responsabilidades laborales y académicas, ayudándolos a lograr un equilibrio saludable que promueva su éxito en ambos frentes (Rivera & Campos, 2023).

## METODOLOGIA

La presente investigación es de carácter cuantitativo y se clasifica como una investigación descriptiva. El enfoque cuantitativo se justifica por la necesidad de medir de manera objetiva las percepciones y expectativas de los estudiantes universitarios en relación con el salario emocional (Hernández Sampieri et al., 2014). Este tipo de investigación permite recolectar datos numéricos a través de encuestas, lo que facilita la evaluación de variables específicas y su análisis estadístico. Mediante la cuantificación de las respuestas, se puede obtener una visión general de cómo los estudiantes perciben el salario emocional y cómo estas percepciones se influyen con otros factores, como su motivación y preferencias laborales. Este enfoque es adecuado para proporcionar resultados generalizables y estadísticamente significativos, que permitan inferencias válidas sobre la población de estudio (Hernández Sampieri et al., 2014).

El diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal. Un diseño no experimental implica que no se manipulan las variables independientes, sino que se observan tal como se presentan en la realidad. Este enfoque es apropiado

cuando el objetivo es describir características de una población o fenómeno sin intervención directa del investigador (Hernández Sampieri et al., 2014). En este caso, la investigación busca describir y analizar las percepciones y expectativas de los estudiantes sobre el salario emocional sin alterar sus condiciones. El diseño transversal se refiere a la recolección de datos en un solo punto en el tiempo, lo que permite obtener una instantánea de las percepciones y opiniones de los estudiantes en un momento específico. La recolección de datos se realiza a través de una encuesta estructurada, aplicada a una muestra representativa de estudiantes, lo cual facilita la obtención de información precisa y relevante para los objetivos del estudio (Hernández Sampieri et al., 2014).

La población de esta investigación está compuesta por estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FCEA) de la Universidad Nacional de Concepción (UNC). Esta población incluye a estudiantes de diversas carreras ofrecidas por la FCEA, Licenciatura en Administración, Contaduría Pública, Ingeniería Comercial e Ingeniería en Informática Empresarial. El tamaño de la muestra seleccionada para este estudio es de 383 estudiantes, los cuales fueron seleccionados para proporcionar una visión representativa de las opiniones y percepciones de la población total. Para asegurar que todos los subgrupos relevantes estén representados, se utilizó un método de muestreo probabilístico estratificado,

dividiendo la población en estratos basados en las carreras.

El instrumento principal de recolección de datos utilizado en esta investigación fue un cuestionario de encuesta estructurado. Este cuestionario fue diseñado para captar las percepciones y expectativas de los estudiantes sobre el salario emocional. Para medir estas percepciones de manera precisa, se utilizó una escala de Likert de 5 puntos, que permite a los encuestados expresar su nivel de acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones relacionadas con el salario emocional. La escala va desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo", facilitando así la cuantificación de las percepciones de los estudiantes. La validez del cuestionario se aseguró mediante un procedimiento de validación de contenido, que incluyó la revisión por parte de expertos en la materia y el alfa de Cronbach, en donde se obtuvo un índice de 0.88. Además, se realizó un piloto de prueba con un pequeño grupo de estudiantes antes de la implementación completa, con el fin de ajustar cualquier ambigüedad o problema en las preguntas y asegurar la claridad y relevancia del instrumento.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante la distribución del cuestionario de encuesta a los estudiantes seleccionados, que se realizó de forma presencial en las instalaciones de la Facultad a través de Google forms. El proceso de recolección de datos se programó para ser completado en un periodo de una semana, proporcionando tiempo suficiente para que los estudiantes participaran.

Los datos recolectados fueron analizados utilizando técnicas estadísticas adecuadas para responder a los objetivos de investigación. El análisis descriptivo incluyó el cálculo de frecuencias, medias y desviaciones estándar para cada afirmación del cuestionario, proporcionando una visión general de las percepciones y expectativas de los estudiantes. Para la realización de estos análisis, se utilizó como herramienta estadística el Microsoft Excel, que permitieron un procesamiento de datos eficiente y la generación de resultados precisos y confiables.

## RESULTADOS

En la investigación sobre el "Salario emocional: Perspectivas de los estudiantes de la FCEA de la Universidad Nacional de Concepción", los resultados obtenidos a través de la encuesta estructurada permiten identificar las percepciones, comprensión y expectativas de los estudiantes en relación con el salario emocional. A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes:

### **Dimensión: Percepción del Salario Emocional de los Estudiantes**

#### **Familiaridad y comprensión del concepto de salario emocional**

De acuerdo con la Tabla 1 un 33.33% de los estudiantes se posicionó de manera neutral respecto a su familiaridad con el concepto de salario emocional, mientras que un 23.44% expresó estar totalmente de acuerdo con conocer el concepto y un 18.49% declaró estar de acuerdo. Sin embargo, un 16.15% de los estudiantes

indicó estar totalmente en desacuerdo con estar familiarizados, lo que revela que aún existe un grupo significativo que no tiene una comprensión sólida del concepto. (ver tabla 1)

**Importancia:** En cuanto a la importancia del salario emocional, un 57.03% de los estudiantes reconoció su relevancia, con un 35.42% totalmente de acuerdo y un 21.61% de acuerdo. Solo un 15.88% mostró estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que resalta que una mayoría de los estudiantes valora este concepto. (ver tabla 1)

#### **Componentes del salario emocional valorados por los estudiantes**

**Flexibilidad horaria:** El 50.78% de los estudiantes valoró altamente la flexibilidad horaria como un componente crucial del salario emocional, con un 18.23% de acuerdo y un 22.14% neutral. (ver tabla 1)

**Reconocimiento:** El reconocimiento fue otro componente clave, con un 57.29% de los estudiantes completamente de acuerdo en su importancia, seguido de un 22.92% de acuerdo. Solo un 7.04% de los estudiantes se mostró en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con su importancia. (ver tabla 1)

**Beneficios sociales:** Un 65.10% de los encuestados consideró los beneficios sociales (seguros, guarderías, entre otros) como esenciales, con un 15.63% de acuerdo. Esto demuestra que este es uno de los componentes más valorados del salario emocional. (ver tabla 1)

**Capacitación y desarrollo profesional:** La capacitación y el desarrollo profesional fueron destacados por un 57.81% como muy importantes, lo que resalta la búsqueda de oportunidades de crecimiento entre los estudiantes. (ver tabla 1)

**Tabla 1:** Percepción del Salario Emocional de los Estudiantes

	Totalmente en Desacuerdo (1)		En Desacuerdo (2)		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)		De acuerdo (4)		Totalmente de Acuerdo (5)	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Familiarizado con el Concepto	62	16.15	33	8.59	128	33.33	71	18.49	90	23.44
Entiendo la Importancia	33	8.59	28	7.29	104	27.08	83	21.61	136	35.42
Flexibilidad	14	3.65	20	5.21	85	22.14	70	18.23	195	50.78
Reconocimiento	14	3.65	13	3.39	49	12.76	88	22.92	220	57.29
Beneficios Sociales	13	3.39	13	3.39	48	12.50	60	15.63	250	65.10
Capacitación	12	3.13	14	3.65	57	14.84	79	20.57	222	57.81

**Dimensión: Impacto del Salario Emocional en los estudiantes**

#### Impacto en la motivación y productividad

**Motivación:** Un 58.85% de los estudiantes afirmó que el salario emocional impacta de manera positiva en su motivación, con un 22.66% de acuerdo. Solo un 5.47% se mostró en desacuerdo. (ver tabla 2)

**Productividad:** En relación con la productividad, el 61.20% estuvo completamente de acuerdo en que un salario emocional adecuado influye positivamente en el rendimiento laboral, mientras que un 21.35% estuvo de acuerdo. (ver tabla 2)

#### Reducción del estrés y balance vida-trabajo

**Reducción del estrés:** El 60.16% de los estudiantes indicó que el salario emocional, especialmente en un ambiente laboral positivo, contribuye significativamente a reducir el estrés, con un 21.09% de acuerdo. (ver tabla 2)

**Tabla 2:** Impacto del Salario Emocional en los estudiantes

	Totalmente en Desacuerdo (1)		En Desacuerdo (2)		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)		De acuerdo (4)		Totalmente de Acuerdo (5)	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Impacto en la Motivación	12	3.13	9	2.34	50	13.02	87	22.66	226	58.85
Influye en la Productividad	11	2.86	7	1.82	49	12.76	82	21.35	235	61.20
El Ambiente Reduce el Estrés	14	3.65	8	2.08	50	13.02	81	21.09	231	60.16
Preferencia Salario Emocional	47	12.24	57	14.84	119	30.99	67	17.45	94	24.48
Experiencia Salario vs Emocional	27	7.03	26	6.77	65	16.93	46	11.98	52	13.54
Ha Experimentado Beneficios	31	8.07	20	5.21	47	12.24	63	16.41	55	14.32

**Dimensión: Influencia del Salario Emocional en la Motivación**

#### Balance entre vida personal y laboral:

La flexibilidad horaria fue un factor determinante para mantener un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, con más del 50% de los encuestados en acuerdo o totalmente de acuerdo. (ver Tabla 3)

#### Preferencia y expectativas hacia el salario emocional

**Preferencia por salario emocional:** Un 30.99% de los estudiantes expresó una postura neutral en cuanto a su preferencia por el salario emocional en lugar del salario económico, pero un 24.48% manifestó estar totalmente de acuerdo con preferir el salario emocional. (ver Tabla 3)

**Expectativas del salario emocional en el ámbito laboral:** Un 46.88% de los estudiantes indicó que buscaría empleo considerando el salario emocional como un factor decisivo, seguido de un 26.56% de acuerdo. Esto indica que los estudiantes valoran no solo el salario económico sino también un ambiente de trabajo que apoye su bienestar emocional y profesional. (ver Tabla 3)

**Tabla 3:** Influencia del Salario Emocional en la Motivación

Factor Clave	Totalmente en Desacuerdo (1)		En Desacuerdo (2)		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)		De acuerdo (4)		Totalmente de Acuerdo (5)	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Buscará Empleo considerando el Salario Em.	11	2.86	13	3.39	98	25.52	102	26.56	160	41.67
Hace más atractiva a las Empresas	13	3.39	10	2.60	67	17.45	106	27.60	188	48.96
Es un Factor Para Buscar Empleo	13	3.39	22	5.73	96	25.00	99	25.78	154	40.10

## DISCUSION

La investigación muestra que el 33% de los estudiantes universitarios tiene una postura neutral sobre su familiaridad con el concepto de salario emocional, mientras que, un 23% está totalmente de acuerdo y un 18% está de acuerdo en conocerlo. Esto refleja que, aunque una parte significativa de los estudiantes reconoce estar familiarizada con el salario emocional, una proporción considerable aún no tiene una comprensión sólida del concepto.

En cuanto a la importancia del salario emocional, el 57% de los estudiantes reconoce su relevancia, con un 35% totalmente de acuerdo y un 22% de acuerdo. Sin embargo, un 27% de los estudiantes permanece neutral, lo que sugiere una posible falta de claridad o indecisión sobre la importancia de esta forma de compensación en comparación con las tradicionales.

Los componentes específicos del salario emocional, como la flexibilidad horaria, el reconocimiento, los beneficios sociales y la capacitación, reciben un fuerte respaldo. Un 51% de los estudiantes valora la flexibilidad horaria, un 57% destaca la importancia del reconocimiento, un 65% considera cruciales los beneficios sociales, y un 58% aprecia la capacitación continua. Estos hallazgos resaltan cómo estos elementos son percibidos como esenciales para la

satisfacción laboral y reflejan la tendencia de los estudiantes a valorar un entorno de trabajo que apoye tanto su bienestar personal como profesional (Barcelo, 2016; Gómez, 2011; Sánchez, 2015).

La investigación también destaca el impacto del salario emocional en la motivación laboral. Un 57% de los estudiantes afirma que el reconocimiento y la apreciación son fundamentales para su motivación, respaldando la teoría de la motivación-higiene de Herzberg, que identifica el reconocimiento como un factor motivacional clave (Herzberg, 1966). Además, la flexibilidad horaria es vista como un factor que no solo es deseado, sino que también es esencial para mantener alta motivación y reducir el estrés (Barcelo, 2016).

Las expectativas de los estudiantes respecto al salario emocional en sus futuros empleos son altas. Los datos sugieren que los estudiantes no solo buscan empleadores que ofrezcan salarios competitivos, sino también aquellos que proporcionen beneficios sociales, oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo. Esto refleja la importancia que los estudiantes otorgan a un enfoque integral del bienestar, que incluya tanto la seguridad financiera como el apoyo emocional y profesional (Abad, 2011).

Finalmente, el estudio sugiere que los estudiantes prefieren empleadores que valoren el salario emocional. La valoración de la flexibilidad horaria y el reconocimiento por parte de los superiores



subraya que los estudiantes están inclinados a elegir lugares de trabajo que les permitan equilibrar sus responsabilidades personales y profesionales y que valoren sus contribuciones. La presencia de salario emocional adecuado no solo influye en la decisión de aceptar un empleo, sino también en la retención a largo plazo de los empleados, subrayando la importancia de un entorno laboral que satisfaga las necesidades emocionales y de desarrollo de los empleados (Gómez, 2011; Rocco, 2009).

**Conflictos de interés:** Los autores declaran no tener conflicto de interés.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, R. (2011). ¿Cómo evitar la fuga de los mejores empleados? Recursos Humanos Blog. Recuperado de <https://recursoshumanosblog.wordpress.com/2011/03/14/como-evitar-la-fuga-de-los-mejores-empleados-2/>
- Barcelo, J. (2016). 10 ejemplos de Salario Emocional. Blog de Recursos Humanos. Recuperado de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/salario-emocional/>
- Castro, R., & Martínez, E. (2022). Salario emocional: Perspectiva organizacional en países de América Latina. Instituto de Estudios Laborales.
- Collado Durán, E. (2016). Marca eres tú: Cómo gestionar tu marca personal. Alienta Editorial.
- Fernández, M., & López, C. (2019). El salario emocional: Una revisión sistemática a la literatura. Editorial Académica.
- Gómez, R. C. (2011). Salario Emocional como herramienta para retener al cliente interno. Cartagena de Indias, Colombia. Recuperado de <https://academia.edu/39777276/El-salario-emocional>
- González, P., & Ramírez, S. (2020). El salario emocional y la satisfacción laboral. Ediciones Laboral.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1966). Work and the Nature of Man. World Publishing Company.
- Instituto Nacional de Estadística del Paraguay. (2023). Proyección de la Población por Sexo y Edad, 2023. <https://www.ine.gov.py/publicacion/2/poblacion>
- López, D. (2021). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de pequeñas y medianas empresas. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). Una aproximación al desempeño laboral de los empleados a través de variables ambientales de trabajo y salario emocional. *Fronteras en Psicología*, 13, 928443.

- <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.928443>
- Fernández, S. (2014). Vivir con abundancia. Alienta Editorial.
- Kanter, R. M. (1977). Men and Women of the Corporation. Basic Books.
- Martín, E., & Gutiérrez, A. (2023). Libro: Salario Emocional. Editorial del Conocimiento.
- Rivera, J., & Campos, N. (2023). Salario emocional y salud mental: Implicaciones para estudiantes universitarios que trabajan a tiempo parcial. Revista de Psicología de la Salud Ocupacional, 28(3), 203-215. <https://doi.org/10.1037/ocp0000324>
- Rocco, M. (2009). Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica. Universidad de Chile. Recuperado de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106232/Satisfaccion-laboral.pdf?sequence=3>
- Rodríguez, J., & Morales, T. (2017). Factores del salario emocional que impactan la retención de personal entre hombres y mujeres en el Área Metropolitana de Monterrey. Revista de Estudios Laborales.
- Sánchez, F. (2015). Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo (Tesis de maestría). Babahoyo UTB.
- Vázquez, A., & Martínez, L. (2018). Diseño y validación de instrumento para la inserción laboral. Editorial Universitaria.
- Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. Wiley.