

**Relación entre el salario emocional y la intención de permanencia del personal
operativo de Cinemas Procinal**

Catalina Cardona Vallejo

Magda Zulay Betancur Ocampo

Johan Sebastián Jiménez

Trabajo de Grado I, Universidad Católica Luis Amigo

Medellín, 2024

Contenido

Planteamiento del problema.....	4
Antecedentes:	4
¿Existe una relación entre el salario emocional y la intención de permanencia del personal operativo de Cinemas Procinal?.....	6
Objetivo general:.....	6
Objetivos específicos:	6
Justificación:	7
Marco teórico	8
Contexto de Cinemas Procinal.....	10
Core del negocio	10
Empleo temporal/por horas.....	10
Salarios relativamente bajos.....	10
Oportunidades de crecimiento limitadas.....	11
Estudios:.....	11
Marco de referencia y antecedentes:.....	11
Marco conceptual.....	13
Salario	13
Emociones en el ámbito laboral:.....	13
Salario emocional:.....	14

Rotación:	14
Satisfacción laboral:	15
Análisis de variables relevantes:	20
Bibliografía:	23

Planteamiento del problema

Antecedentes:

Cinemas Procinal es una empresa del sector de entretenimiento que se enfrenta a desafíos constantes en cuanto a la retención de su personal operativo, ya que la mayoría son jóvenes que inicialmente ven a la empresa como una opción laboral debido a sus horarios flexibles, que les permiten estudiar por las mañanas; esta situación conduce a una alta rotación, que oscila entre el 60% y el 80%. La alta rotación de personal es un desafío significativo que enfrentan muchas organizaciones en la actualidad, y Cinemas Procinal, con 39 años de trayectoria en el mercado nacional, no es la excepción.

Respecto a la rotación de personal, según Álvarez Orozco, Dolores Guadalupe (2020), debe haber presente en el empleado una intención de cambio de empleo, esta puede estar influenciada por sus necesidades personales, el mercado laboral, el contexto espacio laboral o el ecosistema de la organización donde se encuentra actualmente y su identificación con la misma, ocasionando a la empresa afectación directa en lo referente a su eficiencia, rentabilidad, competitividad y desempeño empresarial, encontrando una fuerte relación entre la intención de permanencia vs la satisfacción laboral de los trabajadores (Arredondo, Caldera 2020); lo cual conlleva a la organizaciones a ser más flexibles y ajustarse a a las circunstancias cambiantes del mercado.

En este contexto, VV. AA.(pág. 36 2020), exponen como las empresas en el proceso de adaptación a estas nuevas realidades en donde el capital humano se considera fundamental para el desarrollo sostenible de la empresa, han recurrido a nuevas estrategias que les permitan disminuir su rotación , como lo es “el contrato idiosincrásico o i-deals”, buscando llegar a

acuerdos individualizados sobre las condiciones de empleo entre trabajadores considerados particularmente valiosos o claves y así generar en ellos la intención de permanencia en la compañía.

Retomando también lo expuesto por Quintero y Betancur, (pág. 28, 2021) y siguiendo con lo anteriormente mencionado, las empresas están priorizando el fortalecimiento del rol del colaborador desde su esencia, es decir, están desarrollando estrategias que buscan equilibrar el bienestar individual con las metas organizacionales. Esto implica mejorar el bienestar del individuo para que pueda satisfacer las demandas de la empresa de manera más efectiva. Este enfoque, que se relaciona con el concepto de salario emocional, busca comprender cómo las prácticas centradas en el bienestar pueden impactar en la productividad y el rendimiento de la organización.

Adicional a ello, Quintero y Betancur, (2021) mencionan que el salario emocional puede lograr un impacto importante en los colaboradores y de la misma manera logra influenciar positiva o negativamente en el vínculo entre colaborador y empresa, lo cual lleva a plantear propuestas de valor que alimenten las necesidades de las personas en todas sus esferas y tener en cuenta que eso hace parte vital del contexto organizacional.

Desde un enfoque y una mirada que procura promover y fortalecer la permanencia de los colaboradores en la organización, disminuir la rotación y generar más sentido de pertenencia, se busca realizar este trabajo investigativo apoyado en las conclusiones de Villegas, Soto y Burbano (2022) en donde confirman la incidencia y relación entre el salario emocional, la productividad y como la idea de satisfacer necesidades en las personas puede mejorar la fidelización, el sentido de pertenencia y el desempeño en sus actividades.

De acuerdo con lo anterior es de importancia para la realización de este trabajo investigativo, la identificación del estado del salario emocional en la empresa Cinemas Procinal y comprender cuales son aquellas necesidades no cumplidas o aspectos que pueden estar afectando ese vínculo o relación de la empresa con el colaborador, incidiendo negativamente en los niveles de rotación laboral.

¿Existe una relación entre el salario emocional y la intención de permanencia del personal operativo de Cinemas Procinal?

Objetivo general:

Evaluar la relación entre el salario emocional y la intención de permanencia del personal operativo en Cinemas Procinal

Objetivos específicos:

- Caracterizar la población del personal operativo de Cinemas Procinal
- Reconocer los componentes del salario emocional percibido por el personal operativo en Cinemas Procinal.
- Analizar los factores que influyen en la intención de permanencia del personal operativo en Cinemas Procinal
- Determinar la relación entre el salario emocional y la intención de permanencia del personal operativo en Cinemas Procinal.

Justificación:

Teniendo en cuenta los altos índices de rotación que se presentan actualmente en Cinemas Procinal (Entre el 60% y el 80%), se considera fundamental investigar y comprender las causas reales de esta alta rotación, para desarrollar estrategias efectivas de retención de talento, ya que, en estudios anteriores se ha confirmado que al momento de entregar beneficios no económicos, que generan un impacto positivo en la calidad de vida de los trabajadores, se logra aportar al contrato psicológico y a un equilibrio entre la vida laboral y personal” (Espinoza y Toscano 2020; Moutón y Bussin, 2019). Así mismo es necesario entender cómo el salario emocional puede influir en la intención de permanencia de los empleados.

Buscando aumentar la intención de permanencia, (Entendida en este proyecto como la voluntad de los empleados de quedarse en la organización a largo plazo). Esta variable es crucial para las empresas, ya que la rotación de personal conlleva costos significativos, tanto en términos financieros como en términos de conocimiento y curva de aprendizaje la cual se pierde cada vez que se retiran en menos de 2 meses. En el caso de Cinemas Procinal, donde el personal operativo juega un papel fundamental en la experiencia del cliente, tener personal más estable tendría un impacto directo en la calidad del servicio y por ende, en la satisfacción y fidelización de los clientes.

En primer lugar, es importante definir y comprender el concepto de salario emocional. Para efectos de este proyecto investigativo, el salario emocional se refiere a las recompensas no monetarias que los empleados reciben de su trabajo y de su relación con la organización. Estas recompensas pueden incluir el reconocimiento, el desarrollo profesional, el ambiente laboral, el

equilibrio entre la vida laboral y personal, entre otros aspectos. En el contexto de Cinemas Procinal, el salario emocional podría ser beneficioso y manifestarse en cada colaborador en la satisfacción de contribuir a la experiencia positiva de los clientes, en el sentido de pertenencia y en la posibilidad de crecimiento profesional dentro de la empresa.

En el caso específico de Cinemas Procinal, es fundamental investigar si existe una relación entre el salario emocional y la intención de permanencia del personal operativo, ya que esto podría proporcionar información valiosa para diseñar estrategias efectivas de retención de talento. Por ejemplo, si se encuentra una relación positiva entre estas dos variables, la empresa podría implementar programas y políticas que fomenten un ambiente laboral positivo, reconozcan el desempeño de los empleados y promuevan el desarrollo profesional, con el fin de aumentar la satisfacción y el compromiso de su personal operativo y por ende, reducir la rotación de personal.

Si se demuestra que invertir en el salario emocional de los empleados conduce a una mayor retención de talento y por lo tanto, a un mejor desempeño organizacional, otras empresas del sector podrían verse motivadas a seguir este enfoque. Esto mejoraría las condiciones laborales y la experiencia del empleado en la industria del cine en general.

Marco teórico

En un principio, el ser humano en el contexto laboral era considerado simplemente como una extensión de la maquinaria, donde se esperaba que los empleados se adaptaran a las exigencias de la industria, sin tener en cuenta sus necesidades individuales. Esta visión reduccionista y

deshumanizada ha evolucionado con el tiempo, otorgando cada vez más importancia al capital humano dentro de las organizaciones. Desde la década de 1970, ha surgido el concepto de calidad de vida laboral, enfocado en mejorar las condiciones de los trabajadores y reconociendo su influencia directa en el rendimiento laboral (Jaramillo et al., 2020, p. 8)

En este contexto, uno de los pilares fundamentales para un óptimo desempeño laboral es la motivación. En el entorno empresarial actual, altamente competitivo y cambiante, las organizaciones enfrentan desafíos no solo en términos de competencia de marca y comercialización de productos o servicios, sino también en la retención del capital humano. Es aquí donde el concepto de salario emocional cobra una relevancia significativa.

Para cinemas Procinal, siendo una industria del entretenimiento, la interacción con los clientes es primordial, por ende, el bienestar emocional de los empleados operativos puede presentar un impacto directo y significativo en la calidad del servicio y en la disminución de rotación de personal, por lo que hace necesario identificar la relación que puede existir entre salario emocional y la intención de permanencia de los colaboradores.

El presente estudio tiene como objetivo explorar la relación entre el salario emocional y la intención de permanencia del personal operativo de Cinemas Procinal, logrando reconocer los componentes del salario emocional percibido por el personal operativo en Cinemas Procinal y como este puede influir en la decisión de los empleados de permanecer o abandonar la empresa. Además, se analizarán las percepciones y experiencias de los empleados operativos con respecto a las prácticas de salario emocional implementadas por Cinemas Procinal.

Los hallazgos de este estudio proporcionarán información valiosa para las empresas del sector de entretenimiento. Comprender la relación entre el salario emocional y la intención de permanencia puede conducir a la implementación de estrategias más efectivas para atraer y retener a los mejores talentos, fomentando así un entorno laboral positivo y una mayor satisfacción de los empleados.

Contexto de Cinemas Procinal

Esta investigación se desarrollará en Cinemas Procinal empresa comercial y de servicios, exhibidora de Cine, con 39 años en el mercado nacional, 14 sedes ubicadas en el área metropolitana de Medellín, Oriente Antioqueño, Apartadó, Sincelejo y Soledad Atlántico. Cuya misión es ser el mejor aliado de sus clientes en la satisfacción de sus necesidades para el cine y el sano entretenimiento.

Cinemas Procinal, como empresa del sector de entretenimiento, enfrenta desafíos específicos en la retención de su personal operativo debido al core del negocio que requiere de disponibilidad horaria nocturna y fines de semana.

Las competencias requeridas para el desarrollo del rol de auxiliar operativo entre otras deben ser: atención al cliente, trabajo en equipo, resolución de conflictos, buena comunicación. Además de contar con disponibilidad horaria tarde noche y fines de semana.

La rotación del personal operativo en las empresas exhibidoras de cine en Colombia suele ser relativamente alta en comparación con otros sectores. Esto se debe a varios factores:

Core del negocio: Gran parte del personal operativo realiza funciones como venta de boletas, servicio al cliente, limpieza de salas, entre otras. Estos trabajos tienen una alta demanda física y horarios poco atractivos, ya que incluye fines de semana y días festivos.

Empleo temporal/por horas: La contratación del personal es normalmente por horas o contratos con temporales para cubrir las fluctuaciones de la demanda, lo que genera una mayor rotación.

Salarios relativamente bajos: Los salarios para cargos operativos en salas de cines suelen ser el salario mínimo proporcional al tiempo laborado; lo que incentiva a buscar mejores oportunidades.

Oportunidades de crecimiento limitadas: Las posibilidades de ascenso y desarrollo profesional dentro de las empresas exhibidoras pueden ser escasas para el personal operativo.

Estudios: Muchos de estos empleados operativos son estudiantes, lo que los lleva a rotar con frecuencia por el poco tiempo disponible para rendir en sus estudios.

Si bien no hay cifras exactas públicas, se estima que la rotación anual en este sector puede oscilar entre el 30% y el 50%. Esta industria, caracterizada por un entorno altamente competitivo y en constante evolución, depende en gran medida de la calidad del servicio ofrecido al público. Por lo tanto, contar con un equipo de trabajo comprometido, capacitado y experimentado es fundamental para brindar una experiencia memorable a los espectadores.

Marco de referencia y antecedentes:

Con el fin de determinar los conceptos clave del proceso de investigación se realizó una búsqueda en bases de datos académicas (Google academics, digitalia, ebook) para realizar un acercamiento a los conceptos clave del proyecto de investigación y determinar el grado de importancia de la misma, estos conceptos se utilizarán de manera progresiva para dar un marco de referencia y estructuras las ideas más principales que surjan a lo largo de la investigación.

De acuerdo con lo anterior es importante abarcar de la misma manera los estudios, investigaciones o acercamientos previos relacionados con nuestro tema de investigación el cual se centra en encontrar la relación entre el salario emocional y la intención de permanencia del personal esta vez específicamente en el área operativa de la empresa cinemas Procinal, entendiendo esto anterior y dada la importancia de realizar dicha identificación y contrastar si el nivel del salario emocional del personal puede ser el camino para una intención de abandono o rotación de la empresa, según los estudios realizados por Susana, Ruiz-Valdés., Juan, Alberto, Ruiz-Tapia. (2022) quienes, con las respuestas a las preguntas de la encuesta aplicada a los trabajadores, los investigadores pudieron obtener información sobre la eficacia de las estrategias salariales emocionales para mejorar el compromiso laboral, la retención del talento y la satisfacción laboral general entre los empleados de la empresa de telecomunicaciones.

Es importante seguir brindándole valor e importancia a la satisfacción laboral y como esta se relaciona de una manera determinantemente en la intención de permanencia de los colaboradores al interior de una organización, de acuerdo a esto en esta investigación se da relevancia a la satisfacción laboral como factor influenciador en el salario emocional, apoyados en los hallazgos encontrados por Gustavo, Díaz-García., David, Almorza-Gomar., Gerson, González-Arrieta. (2022) en donde indicaron una relación significativa entre las dimensiones salariales emocionales (creación de valor, estratégica, motivacional y humana) y la satisfacción laboral; esto a su vez influenciando negativa o positivamente sus niveles de bienestar laboral.

Con esto anterior que se menciona y partiendo de la capacidad de la influencia negativa o positiva del salario emocional sobre la satisfacción laboral y esta última a su vez como termina incidiendo sobre la idea de rotación o permanencia de un empleado en la organización, en el análisis realizado por Solís Granda, Luis Eduardo, & Burgos Villamar, Ivonne Soraya. (2023) en su artículo de revisión bibliográfica en donde definen la idea de como la remuneración emocional, también conocida como salario emocional, desempeña un papel crucial a la hora de satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales, mejorando así la calidad de vida y promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Gonzales Villena, E., (2019) realizó una investigación sobre la relación que puede existir entre el salario emocional y retención de talento humano en la empresa COAG S.A.C – Proyecto Oyon – Lima, 2019, allí, a través de un análisis metodológico de tipo cuantitativo logro identificar que el salario emocional efectivamente influye en la retención del talento humano, adicional a ello, resaltó que el reconocimiento a los logros obtenidos, así como la integración de equipos son los factores más valorados por los colaboradores.

Para el proceso de investigación tomaremos como referencia importante el trabajo realizado por Candelo Paredes, K. J. (2017). En donde abordan el salario emocional y su influencia en la fidelización de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de la ciudad

de Quito, en donde contemplan aspectos importantes sobre como impacta negativa o positivamente las necesidades sociales, económicas, filiales y laborales la fidelización de los colaboradores en la organización, influyendo esto anterior en gran medida en la rotación del personal.

Marco conceptual:

Salario:

Desde los inicios de la humanidad se habla de la necesidad de intercambio para la satisfacción de necesidades, pasando por intercambios de fuerza, bienes materiales y/o servicios hasta llegar a la definición de salario, la cual es considerada como “la retribución por el trabajo desempeñado evidenciado en la remuneración en cualquiera de sus formas” (Rubio Avila et al., 2020, p. 17). En lo que refiere a la Constitución Nacional de Colombia, se considera salario como:

Todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas o comisiones (GOV.CO, sf)

Emociones en el ámbito laboral:

Ramos (2021), expone un acercamiento a la definición de emoción desde 3 enfoques psicológicos, refiriéndose a la misma como una respuesta interna convirtiéndose en un factor inconsciente y que impulsa los sentimientos (Psicoanálisis), también considera la emoción como una conducta que responde ante una situación determinada (Conductismo) o como una respuesta ante “un estado de excitación fisiológica, en la que la existencia de la conciencia e interpretación de la situación son vitales para la emoción (Cognitivismo)” (pag. 19). Ahora bien, para efectos de este trabajo se considera oportuno

definir el concepto de emoción como un factor inconsciente que responde ante estímulos externos provocados por una situación determinada en el espacio laboral.

Salario emocional:

Según Poveda Burgos, Suraty Molestina y Mackay Castro (2017), el salario emocional se refiere a todos aquellos beneficios no monetarios que una empresa ofrece a sus colaboradores. Su propósito es mejorar la calidad de vida de las personas, generar un ambiente laboral positivo, aumentar la productividad y atender tanto sus necesidades personales como profesionales.

Componentes del salario emocional: reconocimiento, desarrollo profesional, equilibrio vida – trabajo. Estos componentes inciden para que el ambiente laboral sea más positivo, aumenta la satisfacción y la lealtad del empleado, y contribuye a un mejor rendimiento y retención del talento. En resumen, el salario emocional fortalece la conexión emocional entre la empresa y sus empleados, lo que resulta en un equipo más comprometido y productivo.

Rotación:

Respecto a la definición de rotación de personal empleada por Álvarez Orozco, Dolores Guadalupe (pág. 15, 2020), se entiende como “la separación laboral que determina un colaborador de manera unilateral, dejando a la organización con un desajuste en la fuerza de trabajo ya que produce una vacante no planeada, que representa un problema para la organización” y no como la rotación controlada en donde las organizaciones deciden prescindir de los servicios de un colaborador, ya que para efectos

de esta investigación es de nuestro interés identificar posibles factores que incidan en la decisión de los empleados de continuar o en su defecto retirarse.

Satisfacción laboral:

Para efectos de este proyecto de investigación, la satisfacción laboral se comprende como el nivel agrado y satisfacción que los empleados experimentan en sus trabajos, según las condiciones actuales, incluyendo los beneficios brindados por la empresa y revisando como dichos beneficios influyen de manera directa o indirecta al ser percibidos como salario emocional. Según Zaldúa Gorozabel, “la satisfacción laboral es la sensación que una persona experimenta al lograr un equilibrio entre sus necesidades y los medios para satisfacerlas” (2018); en otras palabras, es la actitud del trabajador hacia su labor. Sentirse satisfecho en el entorno laboral implica disfrutar de beneficios, bienestar y comodidad mientras se realiza el trabajo

Clima Organizacional:

La percepción general que tienen los colaboradores sobre el entorno laboral y depende en muchas ocasiones de factores interpersonales y organizacionales, un buen clima laboral es fundamental para el bienestar y la productividad de los colaboradores. Según García (2022) Se enfoca en el estudio de la percepción y las experiencias compartidas por los miembros de una organización con respecto a su entorno laboral, sostiene que el ambiente psicológico y social en el lugar de trabajo influye significativamente en el comportamiento, actitudes y desempeño de los empleados.

Reconocimiento laboral:

El reconocimiento de los empleados como parte fundamental de la empresa se vuelve un agente motivador intrínseco que genera en los colaboradores un mayor sentido de pertenencia y a su vez permite establecer una relación de aprecio y reforzar el comportamiento deseado en la empresa. El objetivo del reconocimiento laboral es alentar a los empleados y poner en evidencia su buen desempeño y resultados comerciales positivos. (Hubspot, 2023).

Equilibrio Vida – Trabajo:

En lo referente a este proyecto, se refiere a la capacidad de los empleados para balancear sus responsabilidades laborales con su vida personal, este es un aspecto importante del salario emocional. El equilibrio entre la vida y el trabajo es importante para la salud física y mental, las relaciones interpersonales y el rendimiento general en todos los ámbitos de la vida.

Aspectos metodológicos:

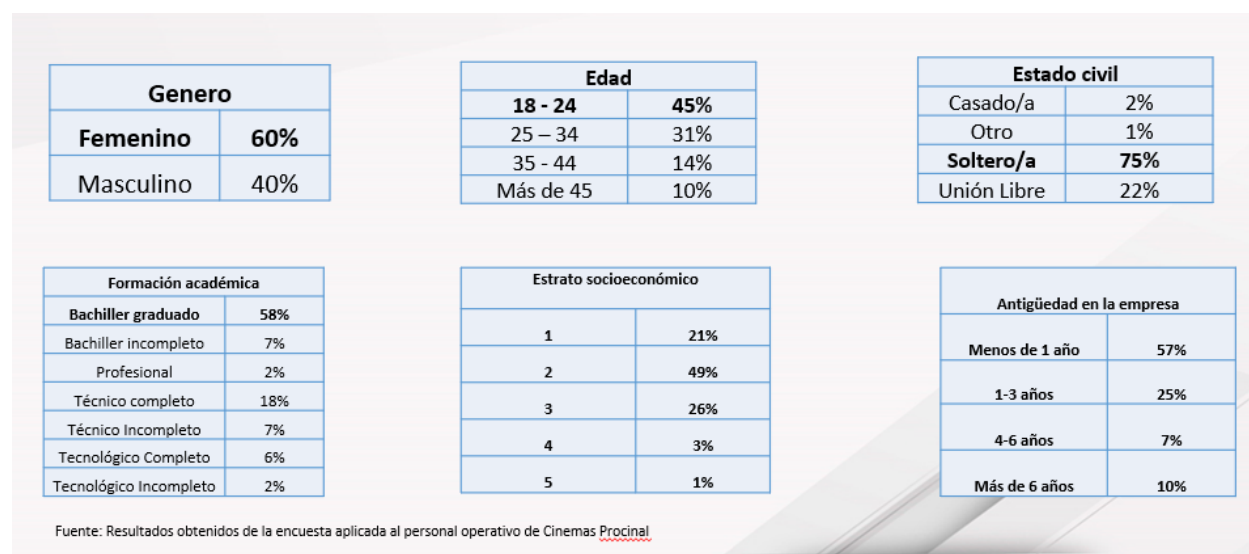
Para efectos de este proyecto, se realiza una investigación empleando un paradigma empírico-analítico, con un enfoque cuantitativo, como instrumento se realizó una encuesta a través de Google Forms y la muestra está compuesta por un total de 92 empleados del área operativa de Cinemas Procinal, con una confiabilidad del 90%

Análisis de resultados:

Inicialmente se realizó un análisis de los objetivos específicos para llegar a la conclusión y dar respuesta al objetivo general:

Objetivo específico 1:

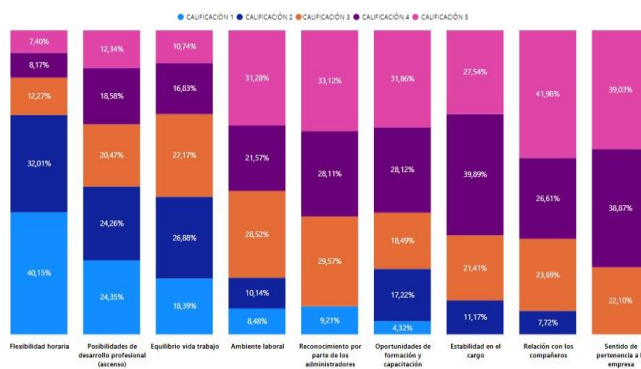
Caracterizar la población del personal operativo de Cinemas Procinal:



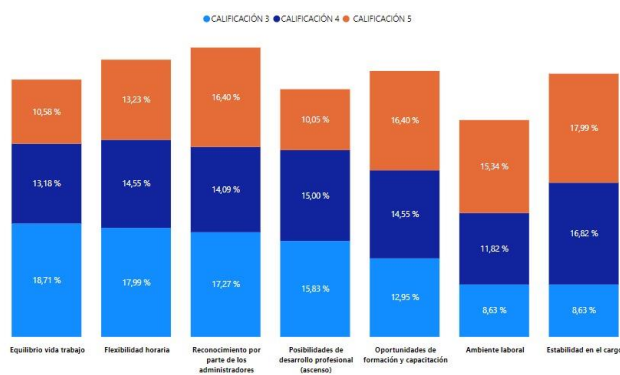
Objetivo específico 2:

Reconocer los componentes del salario emocional percibido por el personal operativo en Cinemas Procinal:

¿Qué tan satisfecho te sientes con los siguientes aspectos de tu trabajo? (Escala de 1 a 5, donde 1 es "Nada satisfecho" y 5 es "Muy satisfecho"):



¿Qué tanto influyen los siguientes factores en tu decisión de permanecer en Cinemas Procinal? (Escala de 1 a 5):

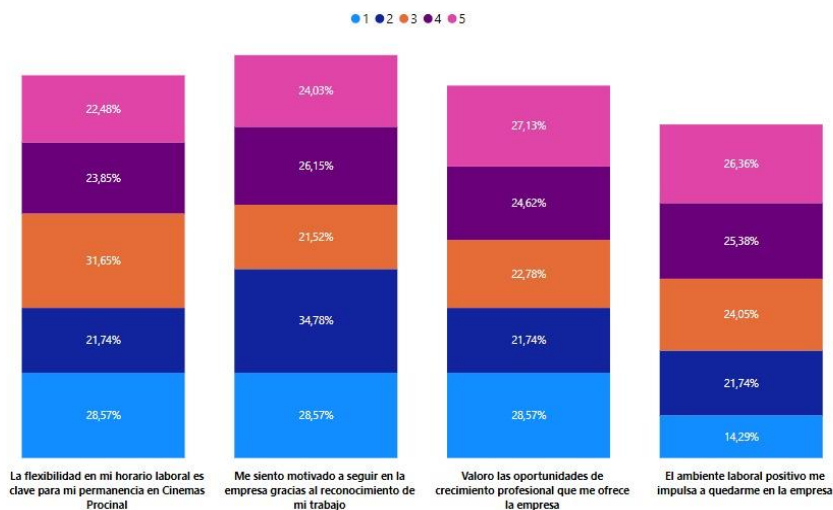


Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada al personal operativo de Cinemas Procinal

Objetivo específico 3:

Analizar los factores que influyen en la intención de permanencia del personal

operativo en Cinemas Procinal:



Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada al personal operativo de Cinemas Procinal

Objetivo específico 4:

Evaluar la relación entre el salario emocional y la intención de permanencia

del personal operativo en Cinemas Procinal:



Objetivo general:

Determinar la relación entre el salario emocional y la intención de permanencia del personal operativo en Cinemas Procinal.

Después de analizar las respuestas obtenidas a los objetivos específicos y relacionar las variables correspondientes al objetivo 3 y objetivo 4, se logra determinar 7 relaciones relevantes:

Variables relevantes		Probabilidad
¿Qué tan satisfecho te sientes con el beneficio de tener el día de tu cumpleaños libre?	Me siento motivado a seguir en la empresa gracias al reconocimiento de mi trabajo	0,0017
Me siento motivado a seguir en la empresa gracias al reconocimiento de mi trabajo		
¿Qué tan motivado te sientes a continuar trabajando en Cinemas Procinal debido al auxilio educativo disponible después de 7 meses de vinculación?	Me siento motivado a seguir en la empresa gracias al reconocimiento de mi trabajo	0
Me siento motivado a seguir en la empresa gracias al reconocimiento de mi trabajo		
¿Qué tan satisfecho te sientes con el beneficio de tener el día de tu cumpleaños libre?	Valoro las oportunidades de crecimiento profesional que me ofrece la empresa	0
Valoro las oportunidades de crecimiento profesional que me ofrece la empresa		
¿Con qué frecuencia utilizas el beneficio de entrada gratuita al cine con un acompañante?	Valoro las oportunidades de crecimiento profesional que me ofrece la empresa	0,0286
Valoro las oportunidades de crecimiento profesional que me ofrece la empresa		
¿Qué tan motivado te sientes a continuar trabajando en Cinemas Procinal debido al auxilio educativo disponible después de 7 meses de vinculación?	El ambiente laboral positivo me impulsa a quedarme en la empresa	0,0001
El ambiente laboral positivo me impulsa a quedarme en la empresa		
¿Qué tan motivado te sientes a continuar trabajando en Cinemas Procinal debido al auxilio educativo disponible después de 7 meses de vinculación?	La flexibilidad en mi horario laboral es clave para mi permanencia en Cinemas Procinal	0
La flexibilidad en mi horario laboral es clave para mi permanencia en Cinemas Procinal		
¿Qué tan motivado te sientes a continuar trabajando en Cinemas Procinal debido al auxilio educativo disponible después de 7 meses de vinculación?	Valoro las oportunidades de crecimiento profesional que me ofrece la empresa	0
Valoro las oportunidades de crecimiento profesional que me ofrece la empresa		

Análisis de variables relevantes:

1. Existe una asociación significativa entre la motivación a seguir en la empresa por el reconocimiento del trabajo y la satisfacción con el beneficio del día libre por cumpleaños.

2. La percepción del reconocimiento del trabajo puede estar relacionada de manera importante con la motivación generada por el auxilio educativo

3. Quienes valoran más las oportunidades de crecimiento profesional tienden a sentirse más satisfechos con el beneficio del día de cumpleaños libre.

4. Los empleados que valoran más las oportunidades de crecimiento profesional (dimensión del salario emocional) tienden a usar con mayor frecuencia el beneficio de entrada gratuita.

5. El auxilio educativo tiene un impacto significativo en cómo los colaboradores perciben el ambiente laboral como un factor que los motiva a permanecer en la empresa.

6. Existe una relación estadísticamente significativa entre la percepción de que la flexibilidad en el horario laboral es clave para la permanencia en Cinemas Procinal y el nivel de motivación asociado al auxilio educativo tras 7 meses de vinculación.

7. El salario emocional, en este caso representado por el auxilio educativo, tiene un impacto en la intención de permanencia del personal operativo. Esto refuerza la idea de que los beneficios del salario emocional, como el auxilio educativo, no solo contribuyen al bienestar de los colaboradores, sino que también son un factor clave para la retención del talento.

Recomendaciones:

1. Segmentar estrategias por edad:

18-24 años: Flexibilidad horaria, formación, reconocimiento.

25-34 años: Desarrollo profesional, equilibrio vida-trabajo.

35+ años: Estabilidad, programas de mentoría.

2. Refuerzo de programas de salario emocional:

Flexibilidad y reconocimiento personalizado.

Ampliar beneficios educativos y de tiempo libre

Conclusión general:

Una vez realizado el análisis se puede inferir que los trabajadores valoran el ambiente laboral positivo, las bonificaciones, y las oportunidades de desarrollo personal y profesional. Sin embargo, hay áreas de mejora relacionadas con el crecimiento profesional, los beneficios adicionales y el reconocimiento del esfuerzo individual. Esto resalta la importancia de equilibrar incentivos emocionales (como el ambiente y el compañerismo) con beneficios tangibles que fortalezcan la satisfacción y fidelidad del equipo.

Bibliografía:

-Álvarez Orozco, D.. Rotación de personal: ¿Qué es y cómo combatirla?. Plaza y Valdés, 2020. Digitalia, <https://www.digitaliapublishing.com/a/110858>

-VV. AA.. Psicología de las organizaciones y del trabajo: Apuesta de investigación III. Fondo Editorial Ceipa, 2022. Digitalia, <https://www.digitaliapublishing.com/a/128633>.

-Quintero, Betancur.. Factores para el diseño de políticas de salario emocional,2021.Fondo editorial, https://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/660_Factores_para_el_diseno_de_politicas_de_salario_emocional.pdf

-Villegas Gil, O, Soto Giraldo, A y Burbano Ordoñez, J. (2022). Importancia del salario emocional para los trabajadores de Colombia. Bogotá : Fundación Universitaria del Área Andina , 2022.

Rubio-Avila, Sandra Margarita, Aranda Beltrán, Carolina, González Baltazar, Raqueñ, Gómez Sánchez, Rogelio Vicente, , , , , , & , . (2020). EL CONCEPTO DE SALARIO EMOCIONAL. Revista Científica Retos de la Ciencia, 4(8), 10. <https://www.retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306/159>

GOV.CO: Concepto Sala de Consulta C.E. 954 de 1997 Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil. (). . <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3681#:~:text=De%20confirmitad%20con%20la%20ley,sobresueldos%2C%20bonificaciones%20habituales%2C%20valor%20del>

Ramos Rejas, Rita Del Rosario. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Champagnat, Tacna 2018 [Tesis de Maestría, UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA].
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1975>

Jaramillo Naranjo, Olga, Martínez Buelvas, Laura & Gamarra Amaris, Osvaldo. (2020). Calidad de vida laboral en el Caribe colombiano: Análisis de factores determinantes (Zoila Sotomayor). Ediciones UTB.
<https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=w61YEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Definici%C3%B3n+y+factores+determinantes+permanencia+laboral&ots=XuJ6iwtyKT&sig=prEB7fTwXDdlKUBG1IccZrIykOU#v=onepage&q=Definici%C3%B3n%20y%20factores%20determinantes%20permanencia%20laboral&f=false>

Susana, Ruiz-Valdés., Juan, Alberto, Ruiz-Tapia. (2022). The emotional salary as a strategy to encourage work commitment and talent retention in organization. *Journal-international economy*, 8-16. doi: 10.35429/jiec.2022.11.6.8.16

Gustavo, Díaz-García., David, Almorza-Gomar., Gerson, González-Arrieta. (2022). How does Emotional Salary Influence Job Satisfaction? A Construct to be Explored.. *Anduli*, 57-82. doi: 10.12795/anduli.2023.i23.04
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8afc1f93-38d3-4e49-a009-dd464cc856a6/content>

Solís Granda, Luis Eduardo, & Burgos Villamar, Ivonne Soraya. (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>

El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados Dom. Cien., ISSN: 2477-8818 Vol. 7, núm. 4, Diciembre Especial 2021, pp. 586-601 <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2439/5397>

Hubspot. (26/01/2023). Reconocimiento laboral: tipos, ejemplos y cómo aplicarlo en tu empresa. . <https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>

<https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d1b7f730-a14f-4e20-b721-a38f8b8bc002/content>

Candelo Paredes, K. J. (2017). El salario emocional y su influencia en la fidelización de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de la ciudad de Quito (Tesis de pregrado). Universidad de las Américas, Quito.