

El valor del salario emocional en el ámbito universitario: una mirada desde la UAEH

The value of emotional salary in the university environment: a view from the UAEH

Dulce K. Alonso Serna

Abstract:

This article analyzes the relevance of emotional salary in the university setting, drawing on the experiences and strategies promoted by the Autonomous University of the State of Hidalgo (UAEH) and the Academic Staff Union (SPAUAEH). It presents how non-financial benefits, such as accessible conferences, meaningful experiences, ongoing training, and institutional recognition, positively impact motivation, sense of belonging, and job satisfaction. It also incorporates personal experience as evidence of the beneficial effects of these practices on individual and collective well-being.

Keywords:

Benefits, experiences, ongoing training, recognition, motivation.

Resumen:

El artículo analiza la relevancia del salario emocional en el ámbito universitario, tomando como referente las experiencias y estrategias impulsadas por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) y el Sindicato de Personal Académico (SPAUAEH). Se expone cómo los beneficios no económicos, como congresos accesibles, experiencias significativas, formación continua y gestos de reconocimiento institucional *impactan* positivamente en la motivación, el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral. Asimismo, se incorpora la experiencia personal como evidencia de los efectos favorables de estas prácticas en el bienestar individual y colectivo.

Palabras Clave:

Beneficios, experiencias, formación continua, *reconocimiento, motivación*.

Introducción

El concepto de salario emocional ha adquirido un papel central en el estudio de la gestión de talento humano, entendido como el conjunto de beneficios no económicos que contribuyen al bienestar integral de los trabajadores y que, en muchas ocasiones, tienen un impacto más profundo que las recompensas financieras (Chiavenato, 2021). En el ámbito universitario, su relevancia se acentúa debido a que las instituciones de educación superior no solo son espacios de formación académica, sino también entornos laborales que requieren de estrategias sostenibles para motivar, retener y reconocer al personal.

En la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), el salario emocional ha sido objeto de análisis en diversos congresos e investigaciones organizados por el Sindicato de Personal Académico (SPAUAEH). Dichas actividades han colocado a la institución como referente en la discusión de este tema en el contexto nacional, vinculándolo con reformas laborales, prácticas de inclusión y condiciones generales de trabajo (SPAUAEH, 2023).

El salario emocional y su impacto en el entorno universitario

^a Autor de Correspondencia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | Preparatoria Número 5| Lolotla, Hidalgo | México https://orcid.org/0000-0002-1506-2787, Email: dulce_alonso@uaeh.edu.mx

La literatura académica señala que el salario emocional favorece la motivación intrínseca, incrementa la lealtad organizacional y disminuye los índices de rotación (González & Ramírez, 2022). Estos efectos no son menores en la vida universitaria, donde las demandas académicas y administrativas pueden derivar en altos niveles de estrés y desgaste emocional. En este sentido, la implementación de beneficios como la capacitación continua, el reconocimiento social, las oportunidades de convivencia académica y la flexibilidad laboral constituyen pilares para la salud ocupacional y la satisfacción en el trabajo (Martínez, 2020).

En la UAEH, estas estrategias se han materializado a través de congresos, talleres y foros que no solo tienen un fin académico, sino que generan experiencias significativas para los trabajadores. Los congresos realizados en sedes como Cancún, Los Cabos o Acapulco han representado no únicamente un espacio de actualización, sino también de convivencia, descanso y crecimiento personal, al tiempo que se ofrecen condiciones de accesibilidad económica para los participantes.

Como psicóloga en la UAEH, he sido partícipe de estos beneficios y puedo afirmar que han representado un elemento esencial de mi bienestar laboral. Recuerdo con especial gratitud la primera ocasión en la que asistí a un congreso fuera del estado. Aun cuando el costo fue cubierto de manera parcial y accesible, la oportunidad de conocer el mar por primera vez y hospedarme en un espacio de calidad, se transformó en una vivencia única que difícilmente habría experimentado de otra manera.

Más allá del aspecto recreativo, esta experiencia consolidó en mí un sentido de pertenencia institucional, reforzado posteriormente por otros gestos simbólicos como la entrega de indumentaria sindical y académica, así como apoyos en momentos significativos de mi vida personal. A ello se suma la posibilidad de estar cursando actualmente un diplomado en Terapia Cognitivo-Conductual, gestionado por la coordinación de atención psicológica, el cual ha enriquecido mi formación profesional y repercute directamente en la calidad del acompañamiento que brindo a los estudiantes.

El análisis del salario emocional en la UAEH coincide con los hallazgos de investigaciones previas, que destacan la importancia de estos beneficios como factores protectores frente al agotamiento profesional (burnout) y como elementos de cohesión social en la vida universitaria (Ruiz & Delgado, 2021). De igual manera, la experiencia institucional muestra que este tipo de compensaciones no se limita a lo material, sino que contribuye al

fortalecimiento de la identidad profesional y sindical, a la vez que se traducen en un mayor compromiso con la misión universitaria.

No obstante, es importante señalar que la sostenibilidad de estas prácticas requiere de un equilibrio entre los beneficios emocionales y las mejoras salariales tangibles. Aunque el salario emocional cumple un papel determinante en la satisfacción, este no puede considerarse un sustituto de la retribución económica justa, sino un complemento que potencia su impacto (Pérez, 2019).

Conclusión

El salario emocional en la UAEH constituye un ejemplo de cómo las instituciones pueden generar entornos laborales más humanos, resilientes y motivadores. Al ofrecer experiencias significativas, oportunidades de formación y gestos simbólicos de reconocimiento, la institución fortalece la identidad y el sentido de pertenencia de su personal académico y administrativo.

En lo personal, puedo afirmar que estas estrategias han marcado mi trayectoria profesional y personal, al proporcionarme aprendizajes, vivencias y reconocimientos que han trascendido el aspecto económico. El salario emocional, por tanto, no es únicamente un concepto de gestión laboral, sino una práctica viva que contribuye a la felicidad, la motivación y el orgullo de ser parte de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Referencias

- [1] Chiavenato, I. (2021). Gestión del talento humano. McGraw Hill.
- [2] González, M. & Ramírez, J. (2022). "El impacto del salario emocional en la motivación laboral". Revista Mexicana de Estudios Organizacionales, 14(2), 45-59..
- [3] Martínez, L. (2020). Psicología organizacional y bienestar laboral. Fondo Editorial Universitario.
- [4] Pérez, A. (2019). "Salario emocional: entre la motivación y la precarización". Revista Latinoamericana de Recursos Humanos, 7(1), 33-48.
- [5] Ruiz, S. & Delgado, R. (2021). "Burnout académico y salario emocional en instituciones de educación superior". Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 37(2), 112-120.
- [6] Sindicato de Personal Académico de la UAEH (SPAUAEH). (2023). Memorias del Congreso Internacional sobre Condiciones Generales de Trabajo. Pachuca: UAEH.