



FUNDACIÓN H. A.
BARCELÓ
FACULTAD DE MEDICINA



TRABAJO INTEGRADOR FINAL

CARRERA: LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

DIRECTOR/A DE LA CARRERA:

DRA. CERVONE, NÉLIDA

NOMBRE Y APELLIDO DEL AUTOR:

ALAMO JIMENA NAHIR

TÍTULO DEL TRABAJO:

SALARIO EMOCIONAL: UN FACTOR CLAVE EN LA MOTIVACION LABORAL.

SEDE:

LA RIOJA

DIRECTOR/A DE TIF:

LIC. GOMEZ EMANUEL

FECHA DE PRESENTACIÓN:

29/08/2024

Sede Buenos Aires
Av. Las Heras 1907
Tel./Fax: (011) 4800 0200
☎ (011) 1565193479

Sede La Rioja
Benjamín Matienzo 3177
Tel./Fax: (0380) 4422090 / 4438698
☎ (0380) 154811437

Sede Santo Tomé
Centeno 710
Tel./Fax: (03756) 421622
☎ (03756) 15401364



**INSTITUTO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS DE LA SALUD FUNDACIÓN H. A.
BARCELÓ**

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

PÁGINA DE APROBACIÓN

EVALUACIÓN DEL TRABAJO FINAL DE INVESTIGACIÓN

Clasificación:

DEFENSA ORAL DEL TRABAJO FINAL DE INVESTIGACIÓN

Clasificación:

TRIBUNAL EXAMINADOR

.....

.....

.....

Sede Buenos Aires
Av. Las Heras 1907
Tel./Fax: (011) 4800 0200
(011) 1565193479
informesba@barcelo.edu.ar

Sede La Rioja
Benjamin Matienzo 3177
Tel./Fax: (0380) 4422090
(0380) 154811437
informeslr@barcelo.edu.ar

Sede Santo Tomé
Centeno 710
Tel./Fax: (03756) 421622
(03756) 15401364
informesst@barcelo.edu.ar

Oficina Posadas
Félix de Azara y Córdoba,
local 12, galería "El Paseo"
Tel.: (0376) 4440521
posadas@barcelo.edu.ar

Agradecimientos

Quiero agradecer a las mujeres que forman parte de mi vida, aquellas que me enseñaron mucho de lo que sé y me convirtieron en la persona que soy. Con ellas aprendí que el amor es uno de los principales motores de la vida, y que la felicidad y la tristeza se pueden compartir en igual medida.

A mi abuela Rosa, quien representó el amor incondicional. A mi abuela Elba, quien me hizo sentir su persona favorita. A mi madre, que ha acompañado mis elecciones. A mi hermana, mi compañera en este y tantos otros proyectos. A mi tía Mirta, que fue la primera en enseñarme el valor de un libro. A mi tía Ana, que sin saberlo me acercó a la salud mental en esas tardes de recorridos por el hospital. Y a mis amigas, Sol, Majo, Nohe, Laura, Jul y Luz, quienes le dieron un nuevo significado a la palabra "familia".

ÍNDICE

I.	Contextualización.....	pag.5
	A. Introducción.....	pag.5
II.	Fundamentación.....	pag.6
	A. Justificación.....	pag.6
	B. Planteamiento del problema.....	pag.7
	C. Marco teórico	pag.9
	1. Del salario al salario emocional.....	pag.9
	2. Motivación laboral.....	pag.11
	3. Incentivos emocionales.....	pag.17
III.	Antecedentes.....	pag.19
IV.	Objetivos.....	pag.21
	A. Objetivo general.....	pag.21
	B. Objetivos específicos.....	pag.21
V.	Diseño metodológico.....	pag.22
	A. Metodología.....	pag.22
	B. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	pag.23
	C. Unidades de análisis	pag.23
VI.	Resultados cualitativos.....	pag.24

VII.	Articulación teórico-práctica.....	pag .28
VIII.	Conclusión.....	pag.31
IX.	Referencias bibliográficas.....	pag.33
X.	Anexo.....	pag.35

I. Contextualización

A. Introducción

La motivación laboral es un aspecto fundamental en el ámbito organizacional, ya que influye directamente en el desempeño, la satisfacción y la retención del talento en las empresas. Uno de los enfoques emergentes en la gestión de recursos humanos, que se vincula a la motivación laboral, es el concepto de salario emocional que se refiere a las recompensas no económicas que aporten satisfacción al trabajador. Se trata de proporcionar incentivos emocionales teniendo en cuenta las necesidades particulares de cada uno.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar cómo influye el salario emocional en la motivación laboral, explorando las percepciones y experiencias de las psicólogas del espacio Yanapay perteneciente a la secretaría de la mujer y la diversidad de La Ciudad de La Rioja en relación con estas variables.

El espacio Yanapay es un dispositivo de atención y acompañamiento integral ante situaciones de violencia en razón del género que brinda acompañamiento y asistencia social, psicológica y legal por parte del equipo interdisciplinario que está conformado por un total de 13 profesionales. Además de contar con un consultorio diverso, donde se brinda consejería en salud integral. Salud sexual reproductiva y no reproductiva, asesoramiento psicosocial y asistencia legal integral a personas del colectivo LGBTIQ+.

II. Fundamentación

A. Justificación

Teniendo en cuenta que la motivación laboral puede verse influenciada por diversos factores, resulta interesante investigar específicamente como el salario emocional influye en la motivación laboral de un grupo particular de trabajadoras, como es el caso de las psicólogas de la Secretaría de la Mujer.

La Secretaria de la Mujer tiene como objetivo principal promover la igualdad de género, el empoderamiento y el bienestar de las mujeres. Sin embargo, para lograr estos objetivos es fundamental contar con trabajadoras motivadas y comprometidas en su labor. Por tanto se pretende investigar cómo el salario emocional influye en la motivación laboral de las Licenciadas en psicología de dicho espacio con el propósito de proporcionar información relevante que permita diseñar estrategias con base en el salario emocional como factor motivacional, fortaleciendo así el cumplimiento de los objetivos de la secretaría y la implementación de políticas organizacionales tendientes al bienestar de las mismas.

Se plantea que dichas políticas podrían considerarse como una herramienta para la prevención de posibles problemáticas de salud mental que suelen darse en el área laboral.

B. Planteamiento del problema

La evolución del mundo del trabajo ha sido influenciada por varios factores a lo largo de la historia, desde la Revolución Industrial hasta la era digital actual. Lo que derivó en un cambio de paradigma tanto en el área de la psicología del trabajo como así también en las demandas y expectativas de los empleados y empleadores.

Pasando de ser la principal preocupación la eficiencia operativa y la maximización de la productividad a un mayor énfasis en el bienestar psicológico y emocional de los empleados, reconociendo que empleados satisfechos y saludables son más productivos y comprometidos.

En este contexto donde el trabajo no se limita únicamente a la remuneración monetaria, sino que también considera factores que contribuyen al bienestar y satisfacción personal es que surge el salario emocional.

La motivación también cobra gran relevancia como uno de los factores psicológicos que demostró ser uno de los principales a la hora de pensar estrategias en el área de recursos humanos que se incorporen a las políticas laborales.

Aunque existe una comprensión general sobre la importancia de la motivación laboral, se observa una falta de investigación específica sobre cómo el salario emocional influye en la motivación de las trabajadoras en contextos de atención social y psicológica, quienes enfrentan situaciones de alta demanda emocional y estrés debido a la naturaleza de su trabajo.

A pesar de que estudios previos han abordado el impacto del salario emocional en la motivación laboral en diferentes contextos, no se ha investigado específicamente su efecto en profesionales de la salud mental en espacios de atención a la violencia por razón de género. Esta carencia de información impide diseñar estrategias efectivas para mejorar el bienestar y la motivación de estas trabajadoras, lo cual es crucial para la eficacia de las intervenciones ofrecidas por la Secretaría de la Mujer.

Teniendo en cuenta esto, se consideran los siguientes interrogantes que guiarán la investigación a fines de recabar los datos necesarios:

- ¿Cuáles son las principales recompensas emocionales que las trabajadoras perciben como más influyentes en su motivación laboral?
- ¿Cómo describen las trabajadoras su experiencia y percepción en relación con el salario emocional?
- ¿Cuáles son las expectativas y necesidades de las trabajadoras en relación con el salario emocional?

Considerando estos interrogantes el objeto de estudio será el siguiente:

¿Cómo influye el salario emocional en la motivación laboral de las psicólogas del Espacio Yanapay de la ciudad Capital de La Rioja?

C. Marco teórico

1. Del salario al salario emocional

Resulta importante realizar un recorrido histórico sobre la evolución del concepto de salario, desde una perspectiva netamente monetaria hacia una perspectiva que considera una visión holística del sujeto que busca conciliar su vida personal, profesional y laboral.

El término salario tiene su origen en la Antigua Roma y más concretamente de la 'Vía Salaria', un camino (calzada) que partía desde Roma hacia la población de Castrum Truentinum, a orillas del Mar Adriático. Dicho camino recibía este nombre debido a que era la ruta por la que se llevaban los cargamentos de sal.

Tanto a los soldados encargados de custodiar dicha Vía Salaria, como a los trabajadores que la transportaban, se les pagaba con sal y de ahí que la retribución que percibían recibiese el nombre de 'salarium', el cual derivó al castellanizado salario.

El concepto de salario ha evolucionado más allá de la mera compensación monetaria para abarcar dimensiones emocionales y psicológicas. En la actualidad, coexisten dos enfoques fundamentales en la gestión de recursos humanos: el salario económico, que se refiere a la compensación financiera directa, y el salario emocional, que reconoce la importancia de satisfacer las necesidades emocionales y psicológicas de los empleados.

El salario económico es la forma tradicional de retribución laboral y se centra en la compensación monetaria que los empleados reciben a cambio de su trabajo. Actualmente se podría definir al salario como "La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras, en dinero o especie" (Albarrán, 2015, p. 228); Comprende el sueldo base, bonificaciones, comisiones y otros beneficios tangibles. Esta forma de compensación cumple con las necesidades económicas básicas de los empleados y es crucial para su bienestar financiero y el cumplimiento de obligaciones personales y familiares.

Según Borjas (2014), el salario económico sigue siendo una fuerza motivadora poderosa, ya que proporciona una recompensa tangible y cuantificable por el esfuerzo y la dedicación laboral. Sin embargo, el enfoque exclusivo en el salario económico no puede ser suficiente para garantizar la satisfacción laboral a largo plazo.

El salario emocional, por otro lado, abarca elementos intangibles que impactan en la motivación y satisfacción de los empleados. Este enfoque reconoce la importancia de satisfacer las necesidades emocionales y psicológicas de los trabajadores, como el reconocimiento, el desarrollo personal, el equilibrio entre vida laboral y personal, y la sensación de pertenencia a la organización (Fernández-Bergés & Pérez-Campos, 2019).

Gay Puyal (2006) define el salario emocional de la siguiente manera: “Se denomina salario porque se busca la identificación y la relación con contraprestación y, también, con reciprocidad, equidad y frecuencia” y se califica de emocional porque “con independencia del satisfactor de qué se trate como atención a necesidades personales, elementos satisfactorios en el contexto del clima laboral, se busca aportar satisfacción a algunos de los motivos intrínsecos” (como se citó en Pérez, 2020, p. 7).

El enfoque del salario emocional no reemplaza al salario económico, sino que actúa como un complemento. Un salario justo y competitivo es esencial para satisfacer las necesidades básicas y proporcionar seguridad financiera. Sin embargo, es el salario emocional el que puede marcar la diferencia en la motivación y satisfacción a largo plazo de los empleados.

La interacción entre ambos enfoques es evidente en la estrategia de compensación de muchas organizaciones modernas. Fernández-Bergés y Pérez-Campos (2019) explican cómo las empresas están incorporando elementos de salario emocional, como programas de desarrollo profesional.

Por lo tanto se podría decir que el salario económico y el salario emocional son dos enfoques interdependientes que conforman la compensación laboral en la actualidad.

2. Motivación laboral

La motivación laboral es un tema central en la psicología organizacional, ya que la forma en que los empleados son motivados en el lugar de trabajo podría tener un impacto significativo en el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral. La comprensión de las teorías de la motivación y la aplicación de estrategias efectivas son esenciales para maximizar el potencial de los empleados y alcanzar los objetivos organizacionales.

Si bien podemos encontrarnos con variadas definiciones sobre el concepto de motivación laboral, a los fines de esta investigación vamos a considerar la definición que nos brinda Stephen P. Robbins, la cual expresa lo siguiente:

La motivación dentro del contexto laboral puede ser entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual, entendiendo por necesidad un estado interno del sujeto que hace que ciertos resultados parezcan atractivos. (Robbins, 2004).

En esta definición nos encontramos, tanto con el aspecto laboral como el personal en relación no solo a la satisfacción de los objetivos de la organización sino también considerando las necesidades personales de cada sujeto.

Teorías de la motivación

Haremos un recorrido por las teorías más relevantes sobre la motivación que nacieron en los años 50', tomando como teoría central la propuesta de Abraham Maslow.

Como lo expone Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge en su libro Comportamiento organizacional (2009) "Aun cuando hoy son muy atacadas y

cuestionables en términos de su validez, es probable que constituyan las explicaciones mejor conocidas acerca de la motivación de los empleados." Estas se consideran la base de las teorías posteriores y además se siguen usando en las organizaciones para explicar la motivación de los empleados.

Teoría de la Jerarquía de Necesidades

La "Teoría de la Jerarquía de Necesidades" de Abraham Maslow, propuesta por primera vez en su artículo de 1943 "A Theory of Human Motivation", ha sido una de las teorías más influyentes en la psicología y la gestión organizacional. Maslow buscó entender y categorizar las necesidades fundamentales que impulsan el comportamiento humano, presentando una jerarquía que abarca desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las de autorrealización.

En la base de la pirámide se encuentran las necesidades fisiológicas, como alimentación, agua y descanso. Según Maslow, estas necesidades son primordiales: "Una persona que carece de comida, seguridad, amor y estima probablemente desearía la comida con más fuerza que cualquier otra cosa" (Maslow, 1943, p. 375).

A medida que estas necesidades se satisfacen, las personas buscan la seguridad y la estabilidad, seguidas de las necesidades sociales de pertenencia y amor. Maslow afirmó que: "Si tanto las necesidades fisiológicas como las de seguridad están bastante bien satisfechas, entonces emergerán las necesidades de amor, afecto y pertenencia" (Maslow, 1943, p. 381).

La jerarquía asciende a la estima, que incluye la autoestima y el reconocimiento externo. Maslow explicó que estas necesidades se dividen en dos tipos: "Estas necesidades pueden clasificarse en dos conjuntos subsidiarios. Primero está el deseo de fuerza, logro, adecuación, confianza frente al mundo e independencia y libertad. En segundo lugar, tenemos lo que podemos llamar el deseo de reputación o prestigio" (Maslow, 1943, p. 382).

Finalmente, la jerarquía alcanza la autorrealización, donde las personas buscan alcanzar su máximo potencial. Maslow describió este nivel como: "Lo que un hombre puede ser, debe ser. Esta necesidad la podemos llamar autorrealización. Se refiere al deseo de realización personal, es decir, la tendencia a convertirse en lo que uno es potencialmente" (Maslow, 1943, p. 383).

La Teoría de Maslow ha tenido un impacto significativo en la gestión de recursos humanos y en la comprensión de la motivación en el entorno laboral. Se ha utilizado para diseñar estrategias que satisfagan las necesidades de los empleados y, por lo tanto, impulsen la productividad y la satisfacción en el trabajo.

Maslow también describió un ciclo de motivación, que es el proceso continuo por el cual las necesidades humanas se satisfacen y luego emergen nuevas necesidades. Este ciclo puede describirse de la siguiente manera:

1. Necesidad no satisfecha: El ciclo de la motivación comienza cuando una necesidad no está satisfecha. Por ejemplo, si una persona tiene hambre, esa necesidad fisiológica se convierte en la principal motivación.
2. Tensión o Deseo: La necesidad no satisfecha crea una tensión o deseo dentro del individuo. En este caso, el hambre genera una fuerte necesidad de encontrar comida.
3. Comportamiento orientado hacia la meta: El individuo se involucra en un comportamiento dirigido a satisfacer la necesidad. Esto podría incluir buscar comida, comprar comida o preparar una comida.
4. Satisfacción de la necesidad: Una vez que la necesidad está satisfecha, la tensión o deseo disminuye. La persona come y la sensación de hambre desaparece.
5. Emergencia de una nueva necesidad: Con la necesidad anterior satisfecha, una nueva necesidad emerge y el ciclo comienza de nuevo. Después de comer, una persona podría sentir la necesidad de descansar, y así la atención se dirige a satisfacer esa nueva necesidad de descanso.

Maslow explicó este ciclo como un proceso dinámico, donde la satisfacción de una necesidad lleva a la emergencia de otra, en un orden jerárquico. Maslow describe el proceso de la siguiente manera:

"Así pues, los seres humanos están perpetuamente deseando, rara vez alcanzan un estado de completa satisfacción excepto por breves períodos... La necesidad satisfecha ya no es una motivación" (Maslow, 1943, p. 394).

Sin embargo, la teoría ha sido objeto de críticas. Algunos argumentan que las necesidades no siguen una jerarquía rígida y que las personas pueden buscar satisfacer múltiples necesidades simultáneamente. Además, la teoría ha sido acusada de tener una base más filosófica que empírica. Como Maslow mismo reconoció: "El estudio de la motivación humana debe ser en parte el estudio de los fines, objetivos o propósitos del comportamiento" (Maslow, 1943, p. 370).

A pesar de las críticas, la aplicación práctica de la teoría en el ámbito laboral y su capacidad para inspirar investigaciones adicionales subrayan su importancia continua. La evolución de la teoría a lo largo del tiempo destaca su adaptabilidad y su capacidad para seguir siendo relevante en un mundo laboral en constante cambio.

Las teorías X y Y

El análisis de las teorías X e Y de Douglas McGregor proporciona una visión fundamental sobre las concepciones que se mantienen acerca de la naturaleza humana en el ámbito laboral. Este enfoque contrastante, que va desde la creencia en la aversión inherente al trabajo hasta la confianza en la intrínseca aceptación y búsqueda de responsabilidad, tiene importantes implicaciones para la gestión y la motivación en las organizaciones.

Teoría X: Perspectiva Pesimista

La teoría X sugiere que los gerentes, bajo esta perspectiva pesimista, conciben que los empleados poseen una aversión innata hacia el trabajo y, por ende, deben ser dirigidos y, en ocasiones, incluso forzados a realizar sus tareas laborales. Esta visión, arraigada en suposiciones negativas sobre la naturaleza humana, implica

una gestión más directiva y controladora, donde la supervisión constante se considera esencial.

Teoría Y: Perspectiva Optimista

En contraposición, la teoría Y asume una perspectiva optimista acerca de la naturaleza humana en el contexto laboral. Aquí, los gerentes creen que los empleados pueden llegar a ver el trabajo como algo tan natural como el descanso o el juego. Se presume que la persona promedio, bajo esta teoría, no solo aceptará la responsabilidad sino que también buscará desafíos y oportunidades de autodirección.

A pesar de la persuasión conceptual de las teorías X e Y, McGregor reconoce la falta de evidencia empírica que respalde estas suposiciones. La ausencia de apoyo científico sólido plantea desafíos para su aplicación práctica y destaca la necesidad de que las teorías del comportamiento organizacional se fundamenten en datos y observaciones concretas

Teoría de los dos factores

La teoría de los dos factores, propuesta por Frederick Herzberg, aborda la compleja relación entre la satisfacción y la insatisfacción laboral. Al centrarse en lo que las personas esperan de su trabajo, Herzberg identifica dos conjuntos distintos de factores que influyen en la percepción de los empleados hacia su entorno laboral.

Factores Intrínsecos y Extrínsecos

Herzberg llevó a cabo una investigación que pidió a los individuos describir situaciones en las que se sintieran particularmente satisfechos o insatisfechos en su trabajo. Sus hallazgos revelaron dos categorías principales: factores intrínsecos, como el avance, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro, que se relacionaban consistentemente con la satisfacción en el empleo; y factores extrínsecos, como la supervisión, la política salarial y las condiciones de trabajo, vinculados a la insatisfacción.

El Continuo Dual de Satisfacción e Insatisfacción, contrario a la creencia convencional de que la satisfacción y la insatisfacción forman un continuo, Herzberg propuso un modelo dual. Según él, lo opuesto a la satisfacción no es la insatisfacción, sino la falta de satisfacción, y lo contrario a la insatisfacción es la ausencia de insatisfacción. Eliminar los factores insatisfactorios no garantiza automáticamente la satisfacción, y viceversa.

Herzberg caracterizó los factores extrínsecos como "factores de higiene", indicando que, cuando son adecuados, evitan la insatisfacción pero no generan motivación. En cambio, los factores intrínsecos, relacionados con el trabajo en sí y los resultados directos, como oportunidades de ascenso, desarrollo personal, reconocimiento y logro, son los verdaderos "motivadores".

Teoría de las necesidades de McClellan

La Teoría de las Necesidades de McClellan, propuesta por David McClellan, es una perspectiva única que desglosa las motivaciones humanas en tres necesidades fundamentales: logro, poder y afiliación. Al explorar estas necesidades, la teoría proporciona una visión detallada de los impulsos motivacionales que influyen en el comportamiento en el entorno laboral.

La primera de estas necesidades es la "Necesidad de Logro". Aquellos con una alta necesidad de logro buscan sobresalir y alcanzar estándares elevados. La realización personal y el éxito en relación con los estándares propios son motores para estos individuos.

La "Necesidad de Poder" describe el deseo de influir en otros para que actúen de maneras que no lo harían por sí mismos. Aquí, el individuo se siente motivado al liderazgo y la capacidad de impactar en el comportamiento de los demás.

La última necesidad, la "Necesidad de Afiliación", se centra en el deseo de relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Individuos con una alta necesidad de afiliación buscan la armonía en sus relaciones y el disfrute de la compañía de otros.

3. Incentivos emocionales

Los incentivos emocionales se refieren a "aquellas recompensas no tangibles que generan una respuesta emocional positiva en los empleados" (Villanueva & González, 2005). Incluyen reconocimiento, desarrollo profesional, equilibrio entre trabajo y vida personal, apoyo emocional, oportunidades de crecimiento y un ambiente laboral positivo.

Cuando los empleados experimentan incentivos emocionales, como el reconocimiento por un trabajo bien hecho o la oportunidad de crecimiento profesional, se despiertan emociones positivas. Estas emociones pueden incluir satisfacción, orgullo y un sentido de pertenencia. La conexión emocional con el trabajo no solo impulsa la motivación sino que también crea un vínculo más fuerte entre el empleado y la organización.

Podemos encontrarnos con varios tipos de incentivos emocionales que abordan las necesidades psicológicas y emocionales de los empleados, los cuales mencionaremos a continuación:

- **Reconocimiento y Apreciación**

El reconocimiento y la apreciación en el entorno laboral son elementos cruciales para el bienestar emocional de los empleados. Elogios públicos, premios y expresiones de agradecimiento no solo impulsan la autoestima del individuo sino que también fortalecen el sentido de pertenencia a la organización. Gostick y Elton (2009) subrayan que el reconocimiento efectivo no sólo celebra los logros excepcionales sino también los esfuerzos cotidianos, creando así un ambiente donde cada contribución se valora.

- **Desarrollo Profesional:**

El desarrollo profesional como incentivo emocional impulsa la motivación intrínseca de los empleados al ofrecer oportunidades para aprender y crecer. Dessler (1996) destaca que proporcionar vías claras para el desarrollo de habilidades y la progresión en la carrera satisface la necesidad de logro de los empleados. Este tipo de incentivo no solo mejora las habilidades del

individuo sino que también fortalece su conexión con la organización a largo plazo.

- **Equilibrio Entre Trabajo y Vida Personal:**

La flexibilidad laboral y las políticas que fomentan un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal son esenciales para el bienestar emocional de los empleados (Kossek & Thompson, 2016). Estas iniciativas reconocen la importancia de la vida fuera del trabajo, promoviendo una cultura organizacional que valora la salud mental y emocional de los empleados.

- **Apoyo Emocional:**

Crear un ambiente donde se valore el apoyo emocional contribuye significativamente al bienestar de los empleados (Barsade & O'Neill, 2014). Este tipo de incentivo emocional se refiere a la presencia de relaciones laborales saludables y solidarias. Un equipo que se apoya mutuamente no solo mejora la satisfacción laboral sino que también actúa como un amortiguador emocional durante situaciones estresantes.

- **Ambiente Laboral Positivo:**

Fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo es esencial para nutrir las emociones positivas de los empleados (Cameron et al., 2003). Esto implica cultivar una cultura donde la comunicación abierta, la colaboración y el respeto mutuo son fundamentales. Un ambiente positivo no solo mejora la moral de los empleados sino que también fomenta la creatividad y la innovación.

La comprensión y la implementación efectiva de estos incentivos pueden ser fundamentales para el éxito a largo plazo de una organización en términos de retención de talento y rendimiento laboral.

III. Antecedentes

Entre los antecedentes que se tomaron para la presente investigación se encuentra el informe Final del Trabajo de Titulación de Psicóloga Industrial de la carrera de psicología industrial de la Universidad Central del Ecuador de la Licenciada Karina Padilla Cifuentes (2016). Cuya autora destaca la importancia de implementar un sistema de salario emocional como parte de la remuneración de los trabajadores públicos del instituto nacional de la meritocracia de la ciudad de Quito, planteando la hipótesis de que la aplicación de un sistema de Salario Emocional influye en los niveles de motivación laboral. Realizando un estudio de tipo correlacional, puesto que pretendía determinar la relación o grado en que las variables se encuentran asociadas en un contexto determinado; Además, la investigación permitió cuantificar y analizar dicha vinculación a fin de comprobar la hipótesis. Con un diseño no-experimental – transversal. Tomando como muestra a 90 trabajadores de dicha institución.

Arribando a la conclusión de que la aplicación de los componentes del salario emocional influye positivamente en la motivación laboral, comprobando de esta manera la hipótesis planteada.

Además se consideró el trabajo integrador final de la licenciatura en psicología del instituto universitario H.A Barceló, sede La Rioja, “Clima organizacional y motivación laboral en la escuela polivalente de arte de la provincia de La Rioja” del Licenciado Esteban Martin (2018). En el que se pretendió analizar cómo el clima organizacional influye en el estado motivacional de los trabajadores de dicha institución.

Exponiendo como uno de sus objetivos específicos evaluar la motivación de los empleados siguiendo la teoría de la motivación propuesta por Víctor Vroom. Para lo cual empleó una metodología de tipo mixta que pretendió estudiar tanto cualitativa como cuantitativamente las unidades de análisis seleccionadas con el propósito de generar conclusiones y realizar inferencias sobre los resultados. Utilizando instrumentos de recolección cualitativos como son la entrevista semi-estructurada dirigida a directivos y la observación no participante en relación a los empleados, y en cuanto a lo

cuantitativo, un cuestionario estandarizado con preguntas de tipo múltiple elección aplicados a los docentes, personal de maestranza y preceptores. Arribando a la conclusión de que no era posible determinar una relación causal entre las variables clima organizacional y motivación, lo que indicaría que la motivación es un estado independiente y subjetivo de cada persona, que en el caso de esta institución escolar específica no está vinculada directamente con el clima organizacional. Si bien algunas características del ambiente laboral colaboran a que la motivación fluya, en esta investigación se demostró que la motivación puede ser independiente del ambiente.

IV. Objetivos

A. Objetivo general

- Analizar la influencia del salario emocional en la motivación laboral.

B. Objetivos específicos

- Identificar las principales recompensas emocionales que se brindan y cuales tienen una mayor influencia en la motivación laboral.
- Explorar las percepciones y experiencia de las trabajadoras en relación con el salario emocional.
- Indagar cuales son las expectativas y necesidades de las trabajadoras en relación con el salario emocional.

V. Diseño metodológico

A. Metodología

La presente investigación, poseerá una lógica cualitativa de tipo exploratoria descriptiva.

Se eligió este modelo dadas las características del objeto a estudiar y los objetivos planteados en la investigación, ya que este tipo de enfoque es apropiado cuando se busca comprender fenómenos complejos desde la perspectiva de los participantes y obtener una comprensión profunda de los mismos.

Por lo tanto proporcionara una plataforma metodológica adecuada para abordar la complejidad del fenómeno, permitiendo una comprensión contextualizada del mismo.

En el caso de esta investigación sobre el salario emocional y su influencia en la motivación laboral de las psicólogas del Espacio Yanapay, el enfoque cualitativo permitirá explorar las experiencias, percepciones y significados que las trabajadoras asignan al salario emocional. Además, al tratarse de un estudio exploratorio, se busca generar conocimiento nuevo y comprender aspectos que aún no han sido totalmente explorados en la literatura académica.

El carácter descriptivo busca obtener una imagen detallada y contextualizada de la relación entre el salario emocional y la motivación laboral en el contexto específico ya mencionado. Esto es fundamental para identificar patrones, tendencias y posibles áreas de mejora en la implementación de políticas organizacionales relacionadas con el bienestar de las trabajadoras.

Las variables que se tendrán en cuenta serán:

- El salario emocional
- La motivación laboral

B. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

- Entrevistas semi estructuradas: Se realizaron entrevistas semi estructuradas para recopilar datos detallados sobre las experiencias y percepciones además de las expectativas y necesidades en relación con el salario emocional y la motivación laboral.
- Observación participante: se participó activamente en el entorno laboral como observadora para captar las interacciones y dinámicas relacionadas con el salario emocional.
- Notas de campo: se registraron las situaciones donde se evidencian recompensas emocionales, así como las respuestas y comportamientos de las trabajadoras, las interacciones con el entorno laboral y entre ellas y cualquier comentario relevante relacionado con el tema a investigar.

C. Unidades de análisis

Se tomó como unidad de análisis a las Licenciadas en Psicología que se encuentran actualmente trabajando en el “Espacio Yanapay”, perteneciente a la Secretaría de la mujer y la diversidad de la ciudad de La Rioja.

El espacio Yanapay es un dispositivo de atención y acompañamiento integral ante situaciones de violencia en razón del género que brinda acompañamiento y asistencia social, psicológica y legal por parte del equipo interdisciplinario que está conformado por un total de 13 profesionales. Además de contar con un consultorio diverso, donde se brinda consejería en salud integral. Salud sexual reproductiva y no reproductiva, asesoramiento psicosocial y asistencia legal integral a personas del colectivo LGBTIQ+.

VI. Resultados cualitativos

A lo fines de esta investigación se realizaron entrevistas semiestructuradas a las Licenciadas en psicología del Espacio Yanapay, acompañado de la observación participante. A continuación se exponen los resultados de dichos métodos de recolección de datos.

Incentivo	Entrevistada 1	Entrevistada 2	Entrevistada 3	Entrevistada 4
Reconocimiento y apreciación.	<p>"Yo creo que el área es reconocida, no es que te reconocen individualmente"</p> <p>"...no es un lugar en el que sufra trabajar..."</p>	<p>"...creo que si hay un reconocimiento muy simbólico..."</p> <p>"...siento gratificante hacer mi trabajo..."</p>	<p>"...también tiene que ser reconocido desde lo remunerativo porque es un trabajo, no es que lo hacemos ad honorem entonces desde ahí es que viene el malestar..."</p> <p>"...Yo creo que el trabajo se reconoce desde las usuarias, no desde lo institucional..."</p> <p>"...Lo estoy sosteniendo un poco por amor a la temática." " ...no quiero dejar porque la temática me encanta, es pesada pero me gusta, siento un deseo por estar acá..."</p> <p>"...hay cosas que no se sostienen solo con el amor a la profesión porque justamente es laburo y no vivimos del aire..."</p> <p>"...me gusta la temática, no es que no necesite el trabajo pero lo sostengo por la temática y vengo todos los días y me levanto con la motivación de pensar "bueno hoy tengo este caso y es re complicado, voy a ver qué</p>	<p>"...se pone en juego lo económico. En palabras si es reconocido, tuvimos una reunión y se mostró en estadísticas todo lo que se realiza y ahí te reconocen e impacta todo el trabajo que hacemos diariamente. Entonces ahí si te dicen palabras bonitas y que son re importantes y te tiran flores, que esta re bueno porque una también es como que piensa que su trabajo vale pero después en lo económico no..."</p> <p>"El año pasado nos aprobaron dos semanas de insalubridad por ejemplo para no llegar tan saturadas a fin de año, entonces un poco de reconocimiento es eso."</p> <p>"A mí me gusta muchísimo la asistencia, el tratamiento exclusivamente en violencia de género."</p> <p>"...me gusta donde estoy, no sé me hace una carga..."</p>

			hago"..." solamente por eso.	
Desarrollo profesional	<p>"No sé si profesionalmente, creo que tiene sus límites, no sé si puedes progresar mucho."</p> <p>"Nosotras propusimos una diplomatura que era virtual y pedimos que nos cubran la mitad de la cuota y no, que no había recursos."</p>	<p>"Yo creo que lo que me sostiene acá, más allá del equipo, de mis compañeras, es que me gusta estar acá por una cuestión de convicción... pero si yo estuviese buscando cierto desarrollo o crecimiento profesional... si me voy ""...ha pasado de que se quisiera ofrecer como solución o como un mejoramiento una coordinación y una dirección a alguna compañera y no pasa por ese lado." "La secretaria tiene su área que es de capacitación pero a nosotras nunca nos convocan ni desde acá se consiguió que nos paguen algún post grado o alguna cuestión así."</p>	<p>"...No, porque no es un lugar en el que puedas crecer en lo económico y en lo profesional es muy difícil porque no hay mucha apertura en cuanto a capacitaciones o posibilidades de plantear... no hay recursos ni propuestas desde lo institucional para seguir creciendo..."</p> <p>"... cambiaría eso, la apertura a más capacitaciones y el reconocimiento económico que es indispensable para sostener el rol..."</p>	<p>"...creo que cuando entré nos dieron una capacitación sobre ley Micaela que era más que todo para reforzar conceptos y ellos habían puesto un espacio de cuidado de cuidadores para el equipo técnico pero de ahí aparte...formacion es no..."</p>
Equilibrio entre trabajo y vida personal	<p>"...al ser tan bajo el pago necesitas tener otros trabajos."</p> <p>"...pero si tenemos una cantidad de permisos por mes."</p>	<p>"...no...porque necesitas si o si otro trabajo." "En la semana no te queda tiempo para nada y el fin de semana estás muerta."</p>	<p>"...no es tanto el tiempo sino la remuneración, al ser poco el sueldo, te obliga a tener otro trabajo..."</p>	<p>"...Yo por ejemplo estoy haciendo ahora una diplomatura y tengo permiso, acá tuvieron esa flexibilidad. Me tomo un viernes al mes pero lo devuelvo a la mañana."</p>
Apoyo emocional	<p>"...entre las áreas si hay compañerismo. En general bien."</p>	<p>"...quizás a veces pecamos de simbióticas pero si, es un lindo equipo y quizás gracias a eso es que de alguna manera nos sostenemos entre nosotras y seguimos con el trabajo."</p>	<p>"...yo con mis compañeras me llevo bien, tengo un trato cordial, respetuoso, nunca tuve conflicto con nadie..."</p>	<p>"...el equipo es muy humano..."</p>

Ambiente laboral positivo	<p>“...antes de que yo entrara no se tenía muy en cuenta cuidar los recursos humanos, se buscaba que den al máximo. Por eso estaban un tiempo y dejaban. En cambio ahora cambió la modalidad...”</p> <p>“Antes teníamos que tener cuatro turnos si o si, en cambio ahora... la nueva directora nos da lugar para que tengamos nuestro tiempo.”</p> <p>“Con las coordinadoras hay comunicación.”</p>	<p>“Es un lindo equipo, es una buena relación.” “ Y con las autoridades bien también... Este año hay una nueva directora... a la tarde no tenemos mucho contacto con los directivos, sino con las coordinadoras... pero es un buen trato.” “Con la coordinadora de la tarde, yo siento que me llevo mejor con ella porque siento que hay mayor escucha, con la otra coordinadora no tanto, es un poco invasiva, es como que tu criterio profesional no lo tiene mucho en cuenta.”</p>	<p>“...El equipo que vos ves hoy no es el equipo de antes... era un equipo con más carga violenta que hoy, era un equipo que la violencia lo atravesaba mucho más que en esta etapa...”</p> <p>“...la unión que vos ves, más allá de la identificación porque vos ves que la compañera está en la misma situación económica que vos, esto viene de cuidado de cuidadores, esto hizo que podamos mirarnos como equipo...”</p>	<p>“...estando acá como que si tenemos un tiempo para nosotras, para merendar, para conversar con la compañera, nos damos ese espacio para liberar la cabeza...yo por lo menos cinco minutos trato de darme...”</p>
----------------------------------	---	---	--	---

Las entrevistas semiestructuradas permitieron acceder a información específica sobre los aspectos relevantes necesarios para esta investigación, además de respaldar la información recolectada mediante la observación participante.

De acuerdo con lo manifestado por las entrevistadas, se pudo inferir que los incentivos emocionales están presentes en la institución, aunque algunos más fortalecidos que otros.

Se percibe un ambiente laboral positivo debido a la buena comunicación y vínculo existente entre compañeras y autoridades. Sin embargo, se destaca la poca relación con la directora del espacio debido a su reciente incorporación.

En cuanto a la apreciación y el reconocimiento, las entrevistadas manifestaron que se sienten reconocidas, aunque con algunas variantes en cuanto a la fuente de tal reconocimiento, considerando a las usuarias y autoridades. Además se identificó

un sentido de pertenencia bastante consolidado, lo cual marca un gran compromiso con la institución.

En cuanto al desarrollo profesional, no se considera a la institución como un lugar donde se puedan desarrollar debido a la falta de capacitaciones, recursos para las mismas y un salario económico acorde que complemente el salario emocional y permita sostener la labor a largo plazo más allá del compromiso. Por lo tanto, este sería uno de los puntos a fortalecer junto con el equilibrio entre trabajo y vida personal, porque a pesar de que se presentan incentivos que pueden cumplir con tal fin, como la cantidad de horas laborales y los permisos en caso de necesitarlos por motivos personales como capacitaciones u otros trabajos, no es suficiente debido a la mencionada remuneración económica que se percibe como poco satisfactoria. Esto no sólo en relación a la remuneración de cada trabajadora, sino también en relación al poco presupuesto destinado a la institución que limita las iniciativas que puedan presentar las autoridades en cuanto al salario emocional.

VII. Articulación Teórico-Practica

Abraham Maslow en su teoría motivacional conocida como “Jerarquía de necesidades humanas” expone que los seres humanos nos vemos motivados por el objetivo de satisfacer algunas necesidades que el jerarquiza en una pirámide en la que se encontrarían, en la base las necesidades fisiológicas, seguidas de las necesidades de seguridad, las necesidades sociales, de estima, hasta llegar a la cúspide donde nos encontramos con las necesidades de autorrealización.

Stephen P. Robbins (2004) nos dice que estas necesidades constituyen un estado interno del sujeto que hace que ciertos resultados parezcan atractivos por lo cual nos permiten ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna de estas necesidades individuales.

Si pensamos en necesidades individuales y de la organización, es claro que debemos tener en cuenta que de acuerdo al contexto las necesidades de los empleados y las organizaciones van variando, no solo por las particularidades que cada sujeto puede presentar sino también porque los cambios de época marcan un nuevo horizonte en cuanto a las posturas teóricas que tomamos y nuestra visión sobre el mundo en relación a todas sus variantes.

Cambian las empresas, la administración de recursos humanos, también las características de los sujetos y su visión sobre lo que aprecian o valoran de un trabajo, lo que predomina como valor agregado para querer permanecer en un empleo y sostener un desarrollo de carrera.

El salario emocional se nos presenta como un constructo teórico novedoso que nos lleva a replantearnos qué valoran los sujetos en su lugar de trabajo además de una compensación económica.

Si bien entendemos que el salario emocional depende de las características de cada sujeto porque todos presentan diferentes necesidades, lo cual lleva a que lo motiven diferentes incentivos, en la

secretaría de la mujer y la diversidad nos encontramos con un espacio en el que predominan características comunes en relación a los incentivos que motivan a las psicólogas, los que perciben como importantes y los que se deberían fortalecer porque se presentan de una forma poco satisfactoria.

Las entrevistas y las observaciones revelaron que las principales recompensas emocionales identificadas por las trabajadoras incluyen el reconocimiento, apoyo emocional y un ambiente laboral positivo. Se destaca la importancia que le brindan a las relaciones interpersonales, el buen trato con sus compañeras y superiores, la buena comunicación y el respeto que predominan en los vínculos.

Este entorno laboral satisface varias necesidades de la pirámide de Abraham Maslow. Las relaciones interpersonales y el buen trato abordan las necesidades sociales, mientras que el reconocimiento y el apoyo emocional satisfacen las necesidades de estima.

Se encuentran roles bien definidos que no perjudican en el trabajo cooperativo y colaborativo entre las áreas. Persiste un claro sentido de pertenencia. Si bien el reconocimiento es muy valorado, de manera particular no se encuentra tan de manifiesto como si lo encontramos de manera grupal.

En cuanto a expectativas y necesidades en relación al salario emocional, estas están orientadas hacia el desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Hay gran expectativa por parte de las psicólogas en recibir capacitaciones que les brinden más herramientas para el abordaje de la problemática que abordan, además de considerarlas un factor importante a la hora de pensar en un desarrollo de carrera que no aspira a cambiar de funciones sino a especializarse en el área elegida.

Si bien existen varios incentivos para equilibrar las demandas laborales con las responsabilidades y actividades personales como los permisos especiales, licencia por insalubridad y cierta flexibilidad horaria, estos no

son suficientes porque la necesidad de las trabajadoras de tiempos de ocio o actividades familiares no puede satisfacerse a raíz de la baja remuneración económica que perciben. Al percibir un salario bajo por su tarea deben tener otros trabajos para sustentarse económicamente. Si bien el salario económico es un tema que excede a esta investigación, es propicio tráelo a colación porque es el trasfondo de esta situación.

Esta articulación teórico-práctica demuestra cómo los conceptos teóricos sobre la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow se reflejan en el contexto laboral de las psicólogas del espacio Yanapay, destacando la relevancia del salario emocional en la motivación y el bienestar de las trabajadoras. El salario emocional, al satisfacer las necesidades superiores de las psicólogas juega un papel crucial en la motivación laboral.

Los hallazgos de esta investigación subrayan la importancia de diseñar e implementar políticas organizacionales que prioricen el salario emocional. Las organizaciones que reconocen y valoran las necesidades emocionales de sus empleados están mejor posicionadas para mantener un equipo motivado y comprometido. Esto es especialmente relevante en contextos como el espacio Yanapay, donde las trabajadoras enfrentan desafíos emocionales significativos en su labor diaria.

VIII. Conclusión

El presente trabajo de investigación ha permitido explorar y articular la teoría motivacional de Abraham Maslow, el concepto de salario emocional propuesto por Gay Puyal, y la relevancia de los incentivos emocionales según Villanueva y González, con el propósito de determinar si el salario emocional influye en la motivación laboral de las Licenciadas en Psicología en el contexto específico de la Secretaría de la Mujer y la Diversidad en el espacio Yanapay. A través de entrevistas y observaciones detalladas, se ha evidenciado cómo estos conceptos teóricos se manifiestan y son percibidos por las trabajadoras en su entorno laboral.

En primer lugar, la teoría de Maslow sobre la jerarquía de necesidades humanas proporciona un marco útil para entender las motivaciones intrínsecas de las trabajadoras. La investigación ha demostrado que las psicólogas valoran enormemente los incentivos emocionales, que satisfacen sus necesidades de estima y autorrealización, como el reconocimiento y el apoyo emocional. Estas necesidades, identificadas por Maslow como superiores, son críticas para la motivación y el bienestar en el trabajo.

En segundo lugar, el concepto de salario emocional de Gay Puyal complementa esta visión al destacar la importancia de los elementos emocionales y no monetarios en el entorno laboral. Las psicólogas de Yanapay valoran significativamente un ambiente laboral positivo, caracterizado por relaciones interpersonales sólidas y un sentido de pertenencia. Estos aspectos no solo mejoran su satisfacción laboral, sino que también potencian su compromiso y productividad.

Los aportes de Villanueva y González sobre los incentivos emocionales subrayan la necesidad de políticas organizacionales que prioricen el bienestar emocional de los empleados. La investigación ha identificado que, aunque existen algunos incentivos para equilibrar las demandas laborales con las responsabilidades personales, aún hay áreas de mejora, especialmente en relación con la remuneración económica que impacta en la capacidad de las trabajadoras para

dedicarse plenamente a sus funciones sin necesidad de buscar empleos adicionales.

Se reafirma la importancia de considerar las necesidades emocionales de los empleados en el diseño de políticas organizacionales para fortalecer la motivación laboral.

Se concluye que el salario emocional influye de manera positiva en la motivación laboral de las trabajadoras del espacio Yanapay, promoviendo el sentido de pertenencia en la organización, lo cual no solo satisface necesidades sociales y emocionales fundamentales , sino que también mejora la motivación y el compromiso de las trabajadoras, contribuyendo a un ambiente laboral más productivo y satisfactorio .

IX. Referencias bibliográficas

- Borjas, GJ (2014). Economía del trabajo. Educación McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento: el nuevo desafío de los recursos humanos. Ediciones Granica SA.
- Fernández-Bergés, V., & Pérez-Campos, C. (2019). El salario emocional como herramienta de motivación y retención del talento en las organizaciones. *Visión Gerencial*, 18(1), 31-42.
- Gay Puyal, F (2006). Gestión práctica de riesgos laborales, nº 33, 44-47. <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>
- Kenrick, D. T., Griskevicius, V., Neuberg, S. L., & Schaller, M. (2010). Renovating the pyramid of needs: Contemporary extensions built upon ancient foundations. *Perspectives on Psychological Science*, 5(3), 292-314.
- Martín, E. (2018). Clima organizacional y motivación laboral en la Escuela Polivalente de Arte de la Ciudad de La Rioja (Trabajo integrador final). Instituto Universitario de Ciencias de la Salud H.A. Barceló, Sede La Rioja.
- Maslow, A. H. (s.f.). Motivación y Personalidad [Archivo PDF]. Recuperado de <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Padilla Cifuentes, K.P. (2016) El salario emocional y su influencia en la motivación laboral de los servidores y trabajadores públicos del instituto nacional de la meritocracia (Informe final). Universidad Central del Ecuador, Quito.

- Pérez, M. (2020). *Análisis del salario emocional en empresas tecnológicas* (Tesis de maestría). Universidad de Bogotá, Colombia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13^a ed.). Pearson.
- Rubio-Avila, S. M., Aranda-Beltrán, C., González-Baltazar, R. y Gómez-Sánchez, R. V. (2020). El concepto de salario emocional. *Retos de la Ciencia*. 4(8), pp. 15- 24. <https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>
- Tortosa, P. I., & Garbi, S. L. (2021). Cuidar a quienes cuidan: Dispositivo de acompañamiento a colectivos de trabajadores. Web.
- Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1976). Maslow reconsidered: A revises of research on the need hierarchy theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15(2), 212-240.
- Yuni J., y Urbano C., “Técnicas para investigar y formular un proyecto: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación “. 1^oedic. Córdoba, Editorial Brujas, 2014. Vol.II.

X. Anexo

Nota de autorización.



La Rioja, 03 de marzo de 2024

**SECRETARIA DE LA MUJER Y DIVERSIDAD
LIC. KAREN NAVARRO**

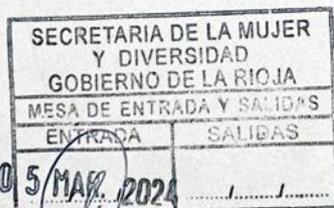
SU DESPACHO

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, a los efectos de solicitar la autorización para que la alumna Jimena Nahir Álamo, DNI, realice su Práctica Intensiva Supervisada en la institución que usted dirige. La carga horaria estipulada es de 252 horas, distribuidas semanalmente de acuerdo a las posibilidades de la Institución, en el lapso de tres meses.

El tema de investigación: "Salarios Emocional: un Factor Clave en la Motivación Laboral". Trabajo asesorado por la Lic. Emanuel Gómez

Sin otro motivo en particular, saludo a Ud. atentamente

Lic. Viviana Stirmemann
Vice Directora Carrera Lic. en Psicología
Benjamin Matienzo 3177 La Rioja - Argentina
Tel.: +54 380 4422090 Int 214
www.barcelo.edu.ar



Sede Buenos Aires
Av. Las Heras 1907
Tel./Fax: (011) 4800 0200
☎ (011) 1565193479
informesba@barcelo.edu.ar

Sede La Rioja
Benjamin Matienzo 3177
Tel./Fax: (0380) 4422090
☎ (0380) 154811437
informeslr@barcelo.edu.ar

Sede Santo Tomé
Centeno 710
Tel./Fax: (03756) 421622
☎ (03756) 15401364
informesst@barcelo.edu.ar

Oficina Posadas
Félix de Azara y Córdoba,
local 12, galería "El Paseo"
Tel.: (0376) 4440521
posadas@barcelo.edu.ar

www.barcelo.edu.ar

f fundacionbarcelo

Fundbarcelo

Scanned by TapScanner

Entrevistas

Entrevistada 1:

1) **¿Hace cuánto trabajas acá y cuáles son tus tareas?**

Hace un año trabajo y mis tareas son asistencia, detección, terapia y seguimientos, orientación, psicoeducación.

A veces los que hacemos es ir a ver a usuarias, dependiendo el caso, vamos a la casa de la usuaria a ver la situación, cuando el riesgo es altísimo como en casos de intentos de suicidios o algún trastorno del estado de ánimo, pero básicamente es eso.

2) **¿Cuáles consideras que son los objetivos de la institución?**

Asistir y contener a las personas que padecen violencia por razones de género y más que nada garantizar el bienestar físico y psicológico, la idea es que la mujer no quede vulnerable.

¿Cómo llegan los casos?

Llegan por oficios. Hacen denuncias en alguna comisaria y del juzgado llegan acá y tenemos que hacer una entrevista, de eso se encarga la TS y si lo requiere otro profesional y nosotros tenemos que contestar a la justicia sobre el estado actual o sino “espontaneas”, que son personas que vienen directamente por acá, sin turno o se comunican al teléfono.

3) **¿Actualmente cuál es tu situación laboral?**

Tengo un contrato de cultura porque la secretaria de la mujer depende de la secretaria de cultura. La mayoría tiene de ahí, son muy pocas las que tienen de otro lado o “planta”.

¿Qué duración tiene tu contrato?

Es de un año pero se renueva automáticamente.

¿De qué depende que se renueve?

Por ahora de una, de que yo me quiera seguir quedando.

Cuáles son tus condiciones laborales en relación a permisos, licencias, vacaciones... **¿Tu contrato contempla derechos laborales como una planta?**

Tenemos menos derechos porque por ejemplo una planta tiene días femeninos y nosotras no tenemos esos días pero si tenemos una cantidad de permisos por mes, dos o tres creo porque no tenemos bien en claro eso pero tenemos una semana de “insalubre”, una antes de mitad de año y otra después y permisos... esos nada más.

¿Vacaciones?

Si, si tenemos vacaciones. Dos semanas en invierno y dos meses en verano.

¿En caso de enfermarse, tener alguna consulta médica?

Si. Si presentas certificado te justifican.

4) ¿Cuántas horas trabajas?

Son cinco horas aunque el contrato dice cuatro porque nos equiparan a las plantas que dicen que tienen que trabajar cinco horas y para que no haya problemas equiparan todas las mismas horas.

¿Tenes otros trabajos?

Si, en un jardín, tengo consultorio y en una ONG que trabaja con consumos problemáticos.

5) ¿Consideras que trabajar cinco horas en la secretaria te deja tiempo para tener momentos de ocio?

No, porque al ser tan bajo el pago necesitas tener otros trabajos.

¿Y acá tienen momentos para descanso?

Antes no pero ahora sí. Antes teníamos que tener cuatro turnos si o si, en cambio ahora, por más que haya menos demanda, la nueva directora nos da lugar para que tengamos nuestro tiempo. Que no estemos en otras áreas colaborando.

6) ¿Cómo es la relación con tus compañeras?

¿Turno tarde o turno mañana? Porque yo vengo en dos turnos. En el turno mañana estoy hace tres meses, antes venia solo a la tarde y a la tarde es como más tranquilo, como cada no hace su tarea... en cambio a la mañana como que se meten con otras áreas pero entre las áreas si hay compañerismo. En general bien.

¿Consideras que hay cooperación, colaboración entre las áreas?

Si, excepto una o dos que hacen la excepción, sí.

¿Cómo es tu relación con tus superiores, cuantas superiores tenes?

Tres. Están las coordinadoras y la directora. Con las coordinadoras hay comunicación.

¿Y con las usuarias como te llevas?

Depende pero hay usuarias y usuarias, es según como los vayas llevando pero en general bien.

7) ¿Sentís que tu trabajo es reconocido?

Yo creo que el área es reconocida, no es que te reconocen individualmente. Por área si pero no son de destacar el trabajo individual.

8) ¿Consideras que en este espacio te podes desarrollar profesionalmente?

No sé si profesionalmente, creo que tiene sus límites, no sé si podes progresar mucho.

¿Seguirías trabajando acá?

No sé, porque pesa mucho lo económico, no tanto por la temática sino porque si vos estas acá y te pagan poco tenes que salir a trabajar más horas. Si aparece algo más, lo económico te pesa.

¿Existe la posibilidad de que tu condición laboral cambie?

Supuestamente si pero las chicas hace 8 años que están y no tienen la planta.

9) ¿Desde la secretaria les brindan capacitaciones?

Desde que estoy yo solo una sobre la ley Micaela. Nosotras propusimos una diplomatura que era virtual y pedimos que nos cubran la mitad de la cuota y no, que no había recursos.

10) ¿Cuál es el motivo principal por el que venís a trabajar?

Porque necesito trabajar, primero tengo que comer y porque no es un lugar en el que sufra trabajar... por el momento. Pero hay muchas psicólogas que se fueron porque la temática ya las había agotado. Además porque antes de que yo entre no se tenía muy en cuenta cuidar los recursos humanos, se

buscaba que den al máximo. Por eso estaban un tiempo y dejaban. En cambio ahora cambio la modalidad, la demanda bajó.

¿Cada cuánto tienen reunión de equipo?

Supuestamente cada quince días pero la última vez que tuvimos fue hace como tres meses. Cuando se fue la directora anterior pero el lunes va a ser la primera vez con esta nueva directora.

11) ¿Hay algo del espacio que quisieras cambiar?

Delimitar funciones, eso cambiaria, creo que con eso ya funcionaria mejor, sería diferente. Que cada uno cumpla su función.

Entrevistada 2:

1) ¿Me podrías contar hace cuanto trabajas en este espacio y cuáles son tus tareas?

Estoy desde enero del 2021 y desde que entre las funciones han sido siempre las mismas, como profesional brindar asistencia psicológica, dar respuesta a los oficios, realizar informes, ese tipo de cosas. En los últimos años si fue una cuestión más administrativa de dar respuesta a los oficios por nota que son los que no viene la mujer, no se encuentra el domicilio, etc. Que dan cuenta que se agotaron las instancias, que es algo que por lo general hacen las administrativas pero al ser tanta la cantidad de oficios que ingresan y también un poco por la bajada de línea de la ex directora que fue dar respuesta a todos los oficios pero básicamente es eso.

2) ¿Cuáles consideras que son los objetivos de esta institución?

Primero es brindar acompañamiento y asistencia psicosocial y legal a personas víctimas de violencia en razón del género. En su mayoría es brindar un acompañamiento porque no somos gestores ni determinantes para que salgan medidas o se acelere un proceso de juicio por ejemplo. Somos un organismo administrativo pero dentro de eso es dar

acompañamiento más que nada y ya cuando se produjo el hecho porque no es preventivo, es asistencial.

¿Vos como llegaste acá?

Por una conocida que me pasó que estaban convocando profesionales, hice la entrevista y no me llamaron. Después volvieron a hacer la convocatoria y era todo un proceso porque nos tomaron como un examen sobre los marcos normativos, todo un cuestionario y después me hicieron una entrevista y me llamaron pero si había un interés mío de querer trabajar acá.

3) ¿Cuál es tu situación laboral actualmente?

Ahora como contratada... ahora y antes y probablemente después también.

¿Vos consideras que como contratada tenes los mismos derechos laborales que las personas que están en planta?

No, por más de que se intente de alguna manera que no se note tanto esa diferencia en realidad sí, es hacer el mismo trabajo cuando no es el mismo ingreso, sabes que no estas realizando aportes, si tenes algún accidente no hay una licencia que te cubra aunque acá le puedan poner la mejor onda. Después se nota eso de sentir que te hicieron un favor, ha pasado, es evidente que no tenes la misma seguridad.

Tenemos tres permisos al mes, justificados. Tenemos vacaciones, que se cumplen pero cubrimos guardias también que es todo un tema en ese sentido porque no se realmente si las contratadas tienen que cubrir las guardias o no, que es algo que no se dice. Es todo un despelote porque no nos preguntan, ahora hicieron un sorteo para las guardias de invierno, no nos consultaron. Otras veces si nos preguntaron porque algunos organizaban ya sus vacaciones para cuando comience febrero por ejemplo.

El año pasado si hubo una bajada media rara de cubrir asuetos porque supuestamente éramos servicio esencial pero no somos servicio esencial, somos administrativas básicamente pero si están esas exigencias.

¿Cuánto tiempo tienen de vacaciones?

Si no te llegase a tocar cubrir guardias salís en diciembre y volves en febrero pero por lo general alguna semana cubris, si no vas a cubrir ninguna guardia de verano en invierno te quedas. En invierno son dos semanas y si toca hacer guardia no se reconocen como tales, no se pagan como guardias.

4) ¿Cuántas horas trabajas actualmente? ¿Consideras que tenes tiempo para momentos de ocio?

Son cinco y no, menos a la tarde porque necesitas si o si otro trabajo.

¿Por qué?

En mi caso porque quiero independizarme y por ejemplo si quisiera cambiar de vehículo, con lo que gano acá es imposible. En la semana no te queda tiempo para nada y el fin de semana estás muerta.

5) ¿Cómo es la relación con tus compañeras (superiores y usuarias)?

Es un lindo equipo, es una buena relación. Se comparte afuera también, nos juntamos, hay comunicación por fuera del trabajo, quizás a veces pecamos de simbióticas pero si, es un lindo equipo y quizás gracias a eso es que de alguna manera nos sostenemos entre nosotras y seguimos con el trabajo. Si sería distinto seguramente pero como venís acá y te sentís bien, en confianza con tus compañeras es como que a veces no sentís ciertas cosas que sabes que están. Al estar entre nosotras es como que se apacigua.

Y con las autoridades bien también... este año hay una nueva directora, no llega al mes pero si nos sucede que a la tarde no tenemos mucho contacto con los directivos, si con las coordinadoras. La directora vino, se presentó pero ella a la tarde cuando viene llega y saluda nada más y pasa a su oficina. Pero eso ha pasado siempre, con la directora anterior también pero es un buen trato.

Con la coordinadora de la tarde, yo siento que me llevo mejor con ella porque siento que hay mayor escucha, con la otra coordinadora no tanto, es un poco invasiva, es como que tu criterio profesional no lo tiene mucho en cuenta.

¿Y tú trato con las usuarias cómo es?

Hay de todo, por la demanda en particular llega gente de todo tipo pero en general es un buen trato. Más ahora que el foco está puesto en asistir a una persona en situación de violencia, años anteriores con el programa “acompañar” existía esa confusión de que nosotros dábamos una ayuda económica o un programa simplemente por pedirlo y ahí si era un poco chocante atender el teléfono pero son situaciones de necesidad que una las entiende pero a veces si se hacía agotador porque era constante pero este año lo que sí es muy notoria la falta de adherencia pero en general es un buen vínculo con las que logran “hacer gancho” con la institución. A veces si es una demanda un poco abrumadora.

6) ¿Sentís que tu trabajo es reconocido? ¿Por quién/ quienes?

Hay como etapas y etapas... creo que si hay un reconocimiento muy simbólico pero uno viene a trabajar acá , no viene a hacer ni militancia, ni trabajo comunitario sino que realmente viene a trabajar, viene a aportar su escucha, su conocimiento, su apreciación profesional y me parece que más allá de lo simbólico es necesario que haya un reconocimiento material sobre eso pero es complejo porque cuando una lo plantea existe eso de rodear la situación , evitarlo pero yo creo que sería más genuino decir que la verdad no se nos está reconociendo en ese sentido y ya está. Yo creo que me quedo más tranquila si me dicen que tenemos razón en lugar de darle esa vuelta porque como digo, siento que hay mucha flexibilidad, cierto acompañamiento de la coordinadora y la subsecretaria que en algún momento fue nuestra compañera, entonces siento que hay un vínculo más fuerte, no es una desconocida que es lo que nos pasa con la directora que recién la estamos conociendo pero si hay un trato y ella tiene conocimiento de lo que es estar acá. Te diría que este agradecimiento por cierta flexibilidad una lo devuelve trabajando así que creo que lo correcto sería que se devuelva de la manera que se corresponde que sería monetariamente , más allá del mimo, del “hiciste un buen trabajo” yo creo que si hace falta esa otra parte. No creo que se ignore el trabajo pero no es reconocido como debería en realidad.

7) Me comentaron sobre un programa, “Cuidando a los cuidadores”, que se estuvo implementando para trabajar con el equipo, ¿actualmente se sigue haciendo?

Creo que durante dos años lo hicieron. La primera vez fue virtual pero lo que pasaba es que se hacía un lío porque nos decían que el equipo de “cuidando...” se iba a reunir a la mañana o a la tarde y las de la mañana que no podían a la tarde y viceversa. Entonces nunca realmente coincidimos pero también es cierto que ya venían con una historia de esa diferencia entre turnos pero cuando eran virtuales habré estado en dos y no me gustaban, no me sentía cómoda. Realmente lo sentía como una pérdida de tiempo. Después hubo dos encuentros presenciales en los que vinieron dos psicólogas de Bs. As y eso estuvo bueno, hicieron como dinámicas grupales y eso estuvo lindo pero todo el año fue como un encuentro, no era algo sostenido. Y a mi entender ese programa no es llevar a tu equipo que haga catarsis, se desinflen sino esas mismas profesionales trabajan con el equipo directivo y hacen una devolución al equipo técnico para destrabar lo que se supone que este ahí haciendo nudo y la verdad es que una después no vio un cambio en ese sentido. En su momento si creo que sirvió como para afianzar el equipo, sobre todo con las compañeras del contra turno, que una no tiene trato con ellas, eso sí pero de ahí no siento que haya tenido mucho fruto.

¿Y este año tuvieron algún encuentro?

No, este año nada. No sé si seguirá existiendo tampoco.

¿Y alguna actividad grupal que los convoque la secretaria?

No, salvo alguna fiesta del trabajador que no fuimos más que tres de acá. De ahí la fiesta de fin de año que no fue nadie de acá, se notó y nos dijeron que no fuimos, era muy notorio cierto descontento en ese sentido.

8) ¿Consideras que este es un espacio en el que te puedas desarrollar profesionalmente?

No. Yo creo que lo que me sostiene acá, más allá del equipo, de mis compañeras, es que me gusta estar acá por una cuestión de convicción o de militancia personal, si uno quiere plantearlo de alguna manera pero

si yo estuviese buscando cierto desarrollo o crecimiento profesional y no tuviera mi otro trabajo y necesitaría o sale otra propuesta si me voy. Si me costaría mucho pero si me iría. Ahora como están las cosas no siento que suceda.

Creo que a veces hay una idea errónea de que cuando una busca crecer profesionalmente es porque quiere pasar de puesto a tener una coordinación por ejemplo y la verdad es que no. Creo que eso es algo que no se está decodificando bien del otro lado. Creo que todas acá estamos y queremos seguir haciendo el trabajo de asistencia con las mujeres pero bueno ... ha pasado de que se quisiera ofrecer como solución o como un mejoramiento una coordinación y una dirección a alguna compañera y no pasa por ese lado.

¿Desde acá les brindan capacitaciones?

La secretaria tiene su área que es de capacitación pero a nosotras nunca nos convocan ni desde acá se consiguió que nos paguen algún post grado o alguna cuestión así. Con un par de compañeras estamos haciendo una diplomatura sobre clínica y prevención de violencias de género pero por una cuestión nuestra y que de hecho termino siendo un problema pedir permiso para conectarnos a las clases.

9) ¿Cuál crees que es el motivo principal por el que venís a trabajar?

Para mi es el equipo, mis compañeras en realidad y una convicción personal de que si siento gratificante hacer mi trabajo, brinda acompañamiento a esa persona que viene.

10) ¿Hay algo de este espacio que cambiarías?

Me gustaría que fuese más grande, no en el sentido edilicio, que pudiese ser más abarcativo el trabajo que se pueda hacer. Por ejemplo el consultorio diverso siento que lo han dejado morir y estaría bueno activarlo. Siento que desde la secretaria podríamos trabajar con las escuelas, siento que estaría bueno en realidad lograr mayor conexión con las instituciones porque siento que el Yanapay queda muy desconectado del resto de las instituciones pero todas nos derivan a

nosotras. Estaría bueno hacer esa articulación que sería más preventiva que de asistencia. Me gustaría eso, tener mayor capacidad de respuesta a otras demandas por así decirlo.

Entrevistada 3:

1) ¿Me podrías contar hace cuanto trabajas en este espacio y cuáles son tus tareas?

Yo trabajo hace seis años y el rol tiene que ver con brindar asistencia a mujeres que sufren violencia en razón de género y hacemos tratamiento generalmente, nos piden hacer tratamientos que son medianamente cortos. Entre tres meses a un año, depende del riesgo.

2) ¿Cuáles consideras que son los objetivos de esta institución?

El objetivo es brindar un espacio de escucha a la mujer, asesoramiento y poder medianamente implementar estrategias que puedan hacer que esa persona salga de esa situación de violencia o disminuir el riesgo por lo menos.

3) ¿Cuál es tu situación laboral actualmente?

Tengo un contrato.

¿Y esperas que esa situación cambie?

Una siempre espera que la situación cambie pero hay muy poca expectativa e incluso posibilidad porque es algo que venimos planteando hace tiempo. Si bien en la administración pública hay que tener una antigüedad para pasar a planta, sabemos que eso no se cumple, que hay personas que pasan directamente a planta. Así que lo venimos solicitando pero no hay respuesta, tampoco nos dan esperanzas de eso así que iremos viendo que se puede hacer para cambiar la situación.

4) ¿Consideras que este es un espacio en el que te puedas desarrollar profesionalmente?

No, porque no es un lugar en el que puedas crecer en lo económico y en lo profesional es muy difícil porque no hay mucha apertura en cuanto a capacitaciones o posibilidades de plantear... no hay recursos ni propuestas desde lo institucional para seguir creciendo. Lo que si se ha visto en el equipo son cambios de funciones pero no se modifica tanto dentro de lo institucional y la carga es mayor y el pago quizás no es tan diferente.

¿A pesar de tener un contrato, en cuanto a derechos laborales, sentís que se equiparan?

No porque la planta tiene otros beneficios, la obra social, te pagan título profesional, los años que venimos trabajando para lo institucional si mañana conseguimos una planta esos años se pierden, son años que trabajaste y no son reconocidos. Entonces es como bastante desalentador desde ese punto, no te pagan vacaciones, no tenemos el incentivo de la quincenita, se pierden muchos beneficios.

5) ¿Cómo es la relación con tus compañeras (superiores y usuarias)?

Es muy bueno, yo con mis compañeras me llevo bien, tengo un trato cordial, respetuoso, nunca tuve conflicto con nadie pero mi posición es siempre decir las cosas de manera respetuosa y elegir en que momento hablar porque es un equipo complejo, porque la temática es compleja así que por momentos te atraviesa un montón. Y mi vínculo con superiores también es bueno, me llevo bastante bien. No tengo problemas con ellas, nos manejamos bien desde que entre.

¿Y con la usuarias?

Con las usuarias también pero obvio que depende de la estructura, de la situación que están atravesando. Hay usuarias que demandan más que otras y te generan un desgaste mayor pero es cuestión de ver cuánto estas depositando vos como terapeuta, entender que no puedes responder a todo, que siempre tenes que poner un límite. Si bien una siempre intenta que la transferencia sea buena, que sea positiva, hay usuarias que crean transferencia negativa porque se identifican desde el conflicto con vos, entonces hay que sostener eso, es complejo pero no me toco una usuaria que me haya insultado como paso con otra compañera.

6) ¿Cuántas horas trabajas actualmente?

Trabajo cinco horas, de lunes a viernes. A veces se extiende, si el caso lo amerita.

¿Consideras que tenes tiempo para momentos de ocio?

No, porque en realidad no es tanto el tiempo sino la remuneración, al ser poco el sueldo, te obliga a tener otro trabajo. Yo trabajo a la mañana acá, a la siesta hago consultorio y ahora estoy por entrar en una catedra. Entonces son tres cosas que vos tenes que sostener para llegar medianamente a fin de mes.

7) ¿Sentís que tu trabajo es reconocido? ¿Por quién/ quienes?

Yo creo que el trabajo se reconoce desde las usuarias, no desde lo institucional. La carga es mayor cuando hay más compromiso pero también tiene que ser reconocido desde lo remunerativo porque es un trabajo, no es que lo hacemos ad honorem entonces desde ahí es que viene el malestar. Incluso desde la función pública no se reconoce el trabajo del Yanapay, no se visualiza la atención de acá. Es muy difícil poder llegar a ser reconocidas de manera interinstitucional, imagínate para afuera... menos.

¿A qué aspiras llegar?

Aspiro a la planta por una cuestión de estabilidad, realmente está siendo muy difícil. Lo estoy sosteniendo un poco por amor a la temática. Que es algo que planteo en la reunión de equipo, que hay cosas que no se sostienen solo con amor. Yo particularmente estoy en un momento en el que estoy replanteándome el lugar y la continuidad. Me da mucha pena tirar seis años de aportes a una institución por esta situación pero estoy cansada de ver que mis compañeras se van, de que no hay un reconocimiento, de que tampoco hay una escucha, no hay esperanza, está muy difícil sostener hoy en el rol laboral acá. Obviamente no quiero dejar porque la temática me encanta, es pesada pero me gusta, siento un deseo por estar acá pero bueno, hay cosas que no se sostienen solo con el amor a la profesión porque justamente es laburo y no vivimos del aire.

8) ¿Me comentaron sobre un programa, “Cuidando a los cuidadores”, que se estuvo implementando para trabajar con el equipo, actualmente se sigue haciendo?

Sí, yo estaba cuando se inició y yo creo que estuvo bueno, que ayudo al equipo. El equipo que vos ves hoy no es el equipo de antes, más allá de que se están yendo y vienen otras o que no se cubren las vacantes porque hay gente que no quiere venir, era un equipo con más carga violenta que hoy, era un equipo que la violencia lo atravesaba mucho más que en esta etapa. Creo que cuidado de cuidadores nos permitió que podamos poner un límite y que la violencia no nos atravesara tanto porque en muchas ocasiones hubo situaciones muy violentas dentro del equipo, no violencia física pero sí psicológica, entonces eso ayudo. Los encuentros, las charlas, las puestas en escena, el mirarnos, el poder hablar de lo que nos pasaba en el equipo, con las superiores, la incomodidad o la molestia que teníamos en ese momento e incluso reconocernos en el trabajo. Fueron muy positivos esos encuentros y armó un montón el equipo, la unión que vos ves, más allá de la identificación porque vos ves que la compañera está en la misma situación económica que vos, esto viene de cuidado de cuidadores,

esto hizo que podamos mirarnos como equipo. Los primeros encuentros había mucha resistencia, es un equipo muy resistente a los cambios por eso nos cuesta tanto reconocernos en esto de lo económico, por eso aguantamos tanto, porque somos muy resistentes al cambio. Nos costó muchos años reconocernos en el trabajo e intentar generar un cambio, es muy resistente el equipo, calculo que serán las resistencias ante la violencia, que estamos todo el tiempo expuestas o visualizándolas...pero si, es muy complejo el equipo o fue en ese momento y cuidado de cuidadores hizo un buen trabajo.

¿Después tuvieron algún espacio grupal de encuentro similar a este?

No, incluso la primera reunión de equipo fue a fines de mayo, cinco meses después de haber empezado el año, que es un montón para este equipo. Por ahí hubiese estado bueno que se hubiese incorporado cuidado de cuidadores en las administrativas que no las tuvieron en cuenta o no sé porque razón y son parte del equipo, el equipo funciona con ellas también, sino no funcionaria. Otra de las cuestiones también que se planteó en la reunión esa, por qué no están las chicas y nos dijeron que porque no había espacio edilicio. Y bueno pero busquemos lugar porque si queremos que hagan su parte y queremos que filtren y esto y lo otro... pero no.

9) ¿Cuál crees que es el motivo principal por el que venís a trabajar?

Porque me gusta la temática, no es que no necesite el trabajo pero lo sostengo por la temática y vengo todos los días y me levanto con la motivación de pensar “bueno hoy tengo este caso y es re complicado, voy a ver qué hago”, solamente por eso.

10) ¿Hay algo de este espacio que cambiarías?

Esto, lo económico y que el equipo sea un poco más reconocido, que se habrán las posibilidades para que nosotras podamos tener capacitaciones por lo menos una vez al mes en cuestiones de género porque esto va cambiando, porque los agresores no son los mismos, porque las víctimas no son las mismas porque la gravedad aumenta. Y no solo de mi área sino también puede ser lo legal y yo saber cuáles son los recursos legales con los que va a contar mi usuaria y las abogadas en cuestiones terapéuticas y así. Pero cambiaría eso, la apertura a mas capacitaciones y el reconocimiento económico que es indispensable para sostener el rol.

Entrevistada 4:

1) ¿Me podrías contar hace cuanto trabajas en este espacio y cuáles son tus tareas?

Yo empecé a trabajar hace un año y medio, formo parte del equipo técnico. Lo que yo hago es brindar asistencia psicológica a mujeres que están atravesando una situación de violencia de género. Realizamos tratamiento psicológico, contención en algunas mujeres que vienen y están muy desbordadas, responder los oficios, por lo general son oficios en los que venimos trabajando entonces con la información recabada se realizó el informe que se releva al juzgado. También se hace psicoeducación en las mujeres que minimizan la violencia o les cuesta visualizarla así pueda tomar reconocimiento de su situación. Como una forma también de calmar ansiedades.

2) ¿Cuáles consideras que son los objetivos de esta institución?

El poder acompañar a la mujer. Somos prácticamente la única institución que escucha a la mujer, se la escucha, se la sostiene, se la acompaña, el sostener y acompañar me parece que es un objetivo primordial. No solo desde lo psicológico sino también desde lo legal, la asistencia social también. Me parece que el gran objetivo, que me parece que se cumple, es acompañar a las mujeres que no se sientan solas porque no están.

3) ¿Cuál es tu situación laboral actualmente?

Actualmente estoy trabajando sólo acá, en el turno tarde. A mí me llamaron para un contrato.

¿Consideras que tus derechos se equiparan a quienes tienen una planta? Acá sí. Obviamente no tenemos obra social pero por ahí tenemos permisos, eso sí. Tenemos 3 al mes con justificación. Yo por ejemplo estoy haciendo ahora una diplomatura y tengo permiso, acá tuvieron como esa flexibilidad. Me tomo un viernes al mes pero lo devuelvo a la mañana.

¿Y desde acá les brindan capacitaciones?

No, creo que cuando entré nos dieron una capacitación sobre ley Micaela que era más que todo para reforzar conceptos y ellos habían puesto un espacio de cuidado de cuidadores para el equipo técnico pero de ahí aparte... formaciones no pero.

4) ¿Cuántas horas trabajas?

Cinco horas.

¿Consideras que tienes tiempo para momentos de ocio?

Sí y no. Actualmente tengo la mañana libre pero como es a la tarde, los trabajos de la tarde te quitan mucho a la vez. Salir o juntada familiares no pero por lo propio del trabajo del turno tarde, todo trabajo a la tarde corta eso pero estando acá como que si tenemos un tiempo para nosotras, para merendar, para conversar con la compañera, nos damos ese espacio para liberar la cabeza, no siempre porque a veces te caen todos juntos pero yo por lo menos cinco minutos trato de darme.

¿Depende de la cantidad de turnos o desde acá les brindan un horario especial para descansar?

Si, lo vamos organizando nosotras.

5) ¿Cómo es la relación con tus compañeras?

Bien, con mis compañeras bien. Particularmente con las autoridades el trato es cordial, es respetuoso, por lo menos con las dos coordinadoras. Con la directora que es nueva o nos falta confianza no tanto pero el respeto esta y con las usuarias desde el respeto, desde la empatía, la escucha. Si alguna mujer llega enojada la comprendo, viene de acá para allá. Pero si me paso que alguna mujer se enojó por alguna devolución pero yo por lo menos lo comprendo.

6) ¿Sentís que tu trabajo es reconocido? ¿Por quién/ quiénes?

Sí y no. Porque se pone en juego lo económico. En palabras si es reconocido, tuvimos una reunión y se mostró en estadísticas todo lo que se realiza y ahí te reconocen e impacta todo el trabajo que hacemos diariamente. Entonces ahí si te dicen palabras bonitas y que son re importante y te tiran flores, que esta re bueno porque una también es como que piensa que su trabajo vale pero después en lo económico no. Desde el equipo técnico hay una sola profesional en planta, el resto todas son contratadas y muchas veces nos piden un trabajo que se equipararse a un CATI de la justicia y no estamos reconocidas como un ente de la justicia.

La responsabilidad que lleva poner tú firma como profesional, la demanda, poner el cuerpo. Es una temática muy cruda, muy de la urgencia, horrible por momentos, de vida o muerte a veces, es una temática muy agotadora y desde lo económico no está ese reconocimiento.

El año pasado nos aprobaron dos semanas de insalubridad por ejemplo para no llegar tan saturadas a fin de año, entonces un poco de reconocimiento es eso.

7) ¿Me comentaron sobre un programa que se llevaba a cabo en el que venían psicólogos de Buenos Aires a trabajar con el equipo, se sigue implementando?

Sí, yo estaba. El año pasado tuvimos dos encuentros.

Vinieron dos psicólogas de Bs.As. El primer encuentro era más que nada sacar toda la carga que una tiene diaria más que nada con los directivos. Había quizás falta de comunicación y eso se traduce en el trabajo, se hacen cosas de una manera u otra, entonces era venir y decir todo eso. Ellas nos hacían ver que es una temática muy desgastante y eso va desgastando al equipo.

Era ver también que nos exigían muchísimo y no somos máquinas y esto de que nos piden mucho y no está reconocido en el pago.

¿Y cuentan con otros espacios grupales?

No, no. Quizás algún cumpleaños que celebremos acá pero de ahí en más, no.

8) ¿Consideras que este es un espacio en el que puedas desarrollarte laboralmente?

Sí, yo sí.

¿A qué aspiras? Y a continuar creciendo acá. A mí me gusta muchísimo la asistencia, el tratamiento exclusivamente en violencia de género porque hay muchas realidades que llegan al sistema público y no se los puede abordar porque los CAPS están desbordados y la realidad es que de manera particular no pueden acceder, entonces contar con este recurso me parece que está bueno.

Yo no me veo aspirando a una coordinación o a una dirección porque no me gusta eso. Si me veo quedándome en el equipo, formando parte y trabajando desde mi lugar porque es una temática que me gusta entonces aspiro a seguir formándome, capacitando más para seguir brindando mi escucha, mis intervenciones.

9) ¿Cuál crees que es el motivo principal por el que venís a trabajar?

Porque me gusta, no lo sufro, me gusta donde estoy, no sé me hace una carga. Me gusta el trabajo, por lo menos. Por ahora, quizás sea porque hace poco trabajo acá, que es el inicio de mi carrera, la vocación, no sé pero no la pasó mal.

10) ¿Hay algo de este espacio que cambiarías?

No, salvo lo económico creo que es lo único que te podría decir porque el resto... lo edilicio está bien, de ahí el equipo es muy humano, entonces no cambiaría más que eso.

COLECCIÓN DE TESIS DIGITALES y TRABAJOS FINALES

AUTORIZACIÓN DEL AUTOR

Estimados Señores:

Yo **Jimena Nahir Alamo**, identificada con DNI N°**36854034**; Teléfono: 3804444085 Email: Jimenanahir4@gmail.com autora del trabajo de grado/posgrado titulado **SALARIO EMOCIONAL: UN FACTOR CLAVE EN LA MOTIVACION LABORAL** presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar al título de Licenciado en Psicología; autorizo a la Biblioteca Central del Instituto Universitario de Ciencias de la Salud – Fundación Barceló la publicación de mi trabajo con fines académicos en el Repositorio Institucional en forma gratuita, no exclusiva y por tiempo ilimitado; a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado/posgrado en la página Web del Repositorio Institucional de la Facultad, de la Biblioteca Central y en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la misma a título de divulgación gratuita de la producción científica generada por la Facultad, a partir de la fecha especificada.
- Permitir a la Biblioteca Central sin producir cambios en el contenido; la consulta y la reproducción a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato digital desde Internet, Intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer para la seguridad, resguardo y preservación a largo plazo de la presente obra.

Lugar de desarrollo de la Tesis: La Rioja, provincia de La Rioja.

2. Identificación de la tesis:

TITULO del TRABAJO: SALARIO EMOCIONAL: UN FACTOR CLAVE EN LA MOTIVACION LABORAL.

Director/Tutor: Lic. Gomez Emanuel

Fecha de defensa: 29/08/2024

3. AUTORIZO LA PUBLICACIÓN DE:

a) **Texto completo** a partir de su aprobación **si**

b) **NO AUTORIZO** su publicación

NOTA: Las tesis no autorizadas para ser publicadas en TEXTO COMPLETO serán difundidas en el catálogo de la biblioteca (*catalogo.barcelo.edu.ar*) mediante sus citas bibliográficas completas y disponibles sólo para consulta en sala en su versión completa en la biblioteca.

Firma del Autor

Firma del Director/Tutor

Lugar: La Rioja, Capital

Fecha: 26/07/2024