



Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Administración de Empresas

**Salario emocional en la productividad de colaboradores en empresas
privadas de educación superior de la ciudad de Guatemala**

(Artículo Científico - Trabajo de Graduación)

Enma Lucia Sequén Pérez

Guatemala, noviembre 2020

**Salario emocional en la productividad de colaboradores en empresas
privadas de educación superior de la ciudad de Guatemala**

(Artículo Científico - Trabajo de Graduación)

Enma Lucia Sequén Pérez

Dra. María Eugenia Sandoval Martínez de Paz (**Asesora**)

Licda. Analucía Lau de Asensio (**Revisora**)

Guatemala, noviembre 2020

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector administrativo

EMBA Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

M.A. Ronaldo Antonio Girón

Decano

M.SC. Ingrid Sucely De León Piedrasanta

Coordinadora

Guatemala, 07 de marzo del año 2020

Señores

Facultad de Ciencias Económicas

Presente

Por este medio doy fe que soy autor del Artículo científico titulado **“Salario emocional en la productividad de colaboradores en empresas privadas de educación superior de la ciudad de Guatemala”** y confirmo que respeté los derechos de autoría de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad por la publicación del presente estudio y para efectos legales soy el único responsable de su contenido.

Atentamente,



Enma-Lucía Sequén Pérez

Licenciatura en Administración de Empresas

ID No.: 000009332

REF.: C.C.E.E. LAE. A01-PS.0022.2020.

DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
GUATEMALA, 10 DE NOVIEMBRE DE 2020.

DICTAMEN

Tutor: Dra. Maria Eugenia Sandoval Martinez de Paz

Revisor: Licda. Analucía Lau de Asensio

Artículo científico titulado: "Salario emocional en la productividad de colaboradores en empresas privadas de educación superior de la ciudad de Guatemala",".

Presentada por: Enma Lucia Sequén Pérez

Se autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

En el grado académico de: Licenciado en Administración de Empresas



CIENCIAS ECONÓMICAS
DECANO
UPANA
M.A. Ronaldo Girón
Decano
Facultad de Ciencias Económicas

Guatemala, 24 de febrero de 2020

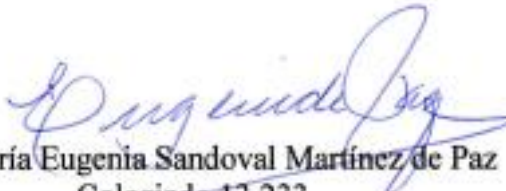
Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Ciudad

Estimados señores:

En relación a la Asesoría del Artículo Científico titulado: "**Salario emocional en la productividad de colaboradores en empresas privadas de educación superior de la ciudad de Guatemala**", realizado por Enma Lucia Sequén Pérez, Carné 201502065, estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la Asesoría de la misma, observando que cumple con los requerimientos establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes,


Dra. María Eugenia Sandoval Martínez de Paz
Colegiado 13,233

Guatemala, 05 de marzo de 2020

Señores

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Panamericana

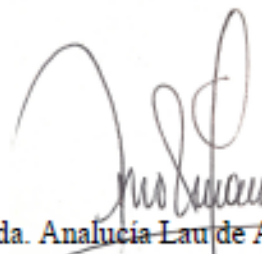
Presente

Estimados Señores:

Con relación al Artículo Científico titulado: **“Salario emocional en la productividad de colaboradores en empresas privadas de educación superior de la ciudad de Guatemala”**, realizado por Enma Lucía Sequén Pérez, ID No. 000009332, estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la Revisión de este, haciendo constar que cumple con los requerimientos de estilo establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes,



Licda. Analucía Lau de Asensio

Colegiado Activo No. 25956

Dedicatoria

A Dios

Por bendecirme día a día, darme sabiduría, fuerzas, provisión para no caer, por brindarme la oportunidad de poder concluir una de las metas más anheladas en mi vida.

A mis padres

Lidia Pérez y Marco Antonio Sequén, por estar conmigo en los momentos difíciles y de abundancia. Por su amor, consejos y apoyo que siempre me han brindado en el transcurso de mi carrera y en mi vida.

A mis hermanas

Patricia y Noemi Sequén, que me apoyaron en todo momento, dándome sus palabras de ánimo para no abandonar mi carrera y mis sueños.

A mis sobrinos

Jilary, Andrea y Ángel quienes dan color a mis días grises con su inocencia y alegría, por sus gestos de amor que me demuestran siempre.

A mi novio

Jorge Luna, por su paciencia, apoyo y amor incondicional, por ser mi complemento y demostrármelo en cada momento, porque siempre está ahí para mí dándome fuerzas y palabras de aliento para alcanzar nuestras metas y sueños en el cual uno de ellos es culminar mi carrera.

A mi familia

Por estar unidos siempre y apoyarme cuando más lo necesito. Gracias a cada uno de ellos, son una bendición.

A mis amigos

Por apoyarme a seguir adelante y no abandonar mis sueños,
por sus gestos de amor y cariño sincero que siempre me han
brindado.

Contenido

Abstrac	i
Introducción	ii
Capítulo 1	1
Metodología	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Pregunta de investigación	1
1.3 Objetivos de investigación	2
1.3.1. Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Definición del tipo de investigación	2
1.4.1 Investigación descriptiva	2
1.4.2 Sujetos de investigación	3
1.5 Alcance de la investigación	3
1.5.1 Temporal	3
1.6 Geográfico	3
1.7 Definición de la muestra	3
1.7.1 Empleo de muestra finita	3
1.8 Definición de los instrumentos de investigación	4
1.9 Recolección de datos	4
1.10 Procesamiento y análisis de datos	5
Capítulo 2	6
Resultados	6
2.1 Presentación de resultados	6
Capítulo 3	21
Discusión	21
3.1 Extrapolación	21
3.2 Hallazgos y análisis en general	26

3.3 Conclusiones

28

Referencias

30

Anexos

31

Abstrac

El presente trabajo se desarrolló situando como tema el salario emocional en la productividad de colaboradores en empresas privadas de educación superior de la ciudad de Guatemala, los beneficios de implementarlo y el impacto que este provoca, el objetivo fue dar a conocer el significado, los factores que lo componen, la correcta implementación y la forma que incide en la productividad, ya que cuando se habla de incentivos, no necesariamente deben ser de tipo económico, podría pensarse en incentivos como: flexibilidad de horario, clima laboral agradable, reconocimiento personal, fomentar el desarrollo profesional y personal e involucrarlos en la toma de decisiones.

El resultado de la investigación fue demostrar que la implementación de este tipo de salario llena las expectativas psicológicas que los empleados necesitan para sentirse motivados, mejorar la calidad de vida, la productividad, autoestima y se manifiesta en el logro de las metas y objetivos establecidos por la organización.

Introducción

La presente investigación se desarrolla con el fin de confirmar la importancia que para las personas tiene el ser motivadas dentro de las organizaciones, el mundo está en cambio constante, las empresas deben implementar nuevas estrategias para lograr sus objetivos, esto incluye tecnología, estrategias de mercado y lo fundamental, el talento humano.

Los seres humanos necesitan sentirse motivados para ser productivos, para lo cual es necesario implementar diferentes tipos de beneficios e incentivos y no necesariamente deben ser de carácter económico, podemos hablar de salario emocional, que consiste en un beneficio no monetario que una empresa ofrece a sus colaboradores, en el cual podemos mencionar; estabilidad laboral, flexibilidad de horario, tiempo de calidad con su familia y amigos, reconocimiento personal, desarrollo profesional, entre otros.

Este tipo de salario está cobrando relevancia, el concepto cada día es más reconocido por empresas y trabajadores. Sin embargo, a pesar de que se ha identificado por más de una década, existe gran mayoría de la población que desconoce el significado de este salario.

El capítulo uno desarrolla la metodología a utilizar en la investigación, en la cual se presenta el planteamiento del problema, los objetivos generales y específicos, el tipo y alcance de la investigación, los sujetos de estudio, la forma de recolectar, procesar y analizar los datos obtenidos.

En el capítulo dos se presentan de forma gráfica con su respectivo análisis los resultados obtenidos, esta información se obtuvo a través de un cuestionario, el cual se trasladó a las diferentes organizaciones.

En el capítulo tres se realiza un pequeño análisis comparativo del criterio de distintos autores, el cual respalda los resultados obtenidos, se discuten los hallazgos encontrados en la investigación afirmando, ampliando y discutiendo la información ya conocida. Este capítulo se complementa con sus respectivas conclusiones que dan respuesta a los objetivos generales y específicos.

Capítulo 1

Metodología

1.1 Planteamiento del problema

Es sabido que un trabajador necesita ser motivado constantemente por parte del empleador, con ello se asegura el patrono que los colaboradores realicen sus actividades de forma eficiente y eficaz, mejorando así la productividad de la empresa; no existe distinción si son empresas públicas o privadas. La presente investigación se hará entorno a las instituciones privadas que se dedican a la educación superior en la ciudad de Guatemala. La baja productividad en las actividades de este tipo de instituciones, en muchos casos se debe a la falta de incentivos y beneficios que los trabajadores puedan tener y esto se ve reflejado en la mala atención que les dan a los clientes, relaciones interpersonales deficientes, falta de compañerismo, de trabajo en equipo y un ambiente laboral hostil.

Cuando se habla de beneficios e incentivos, no necesariamente deben ser de tipo económico, podría pensarse en un salario emocional, este tipo de salario consiste en un beneficio no pecuniario que una empresa ofrece a sus colaboradores, adicional al sueldo monetario que se realiza, este salario llena las expectativas emocionales y morales que los empleados necesitan para sentirse motivados, ayuda a disminuir la rotación del personal y aumenta la productividad, lo que beneficia a los colaboradores y a la empresa en general. El salario emocional será el tema central de este trabajo de investigación.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cómo incide en la productividad de los colaboradores en empresas de educación superior de la ciudad de Guatemala el salario emocional?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar que el salario emocional influye en la productividad de los colaboradores en empresas privadas de educación superior de la ciudad de Guatemala.

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir en qué consiste el salario emocional.
- Identificar la forma correcta de aplicar el salario emocional.
- Determinar cuál es el rendimiento de la productividad de los colaboradores en empresas privadas de educación superior de la ciudad de Guatemala.
- Conocer las actividades que se realizan en empresas privadas de educación superior y cuáles son los resultados.

1.4 Definición del tipo de investigación

1.4.1 Investigación descriptiva

El presente trabajo de investigación es del tipo descriptivo, ya que a través de esta se conocieron las características, los elementos y cada particularidad del salario emocional, así como, su incidencia en el alza o baja de la productividad de los colaboradores de empresas privadas que se dedican al área de la educación superior de la ciudad de Guatemala,

Además, por medio de la investigación descriptiva, se analizaron e identificaron las causas que provocan el desánimo de los colaboradores, lo que implica que la productividad de estas instituciones disminuya o que presten un mal servicio al cliente; y en esa misma línea se buscó una solución a la problemática.

1.5 Sujetos de investigación

El estudio de investigación se realizó tanto a hombres como mujeres, en edades comprendidas de 20 a 50 años, quienes se encuentran en el área administrativa de los distintos establecimientos de las instituciones de educación superior de la ciudad Guatemala.

1.6. Alcance de la investigación

1.6.1. Temporal

El presente trabajo tuvo como duración tres meses de investigación, misma que dio inicio en el mes de septiembre del año 2019 y finalizó en el mes de diciembre del año 2019.

1.6.2. Geográfico

El estudio de investigación tuvo lugar en los diferentes establecimientos de instituciones que se dedican a la educación superior de la ciudad de Guatemala.

1.7. Definición de la muestra

Para la obtención de la muestra existen dos métodos, muestra finita, la cual se emplea si el universo es menor a 30,000 personas y muestra infinita si la población es mayor a 30,000 personas, el estudio de investigación para determinar cómo incide en la productividad de los colaboradores en empresas de educación superior de la ciudad de Guatemala el salario emocional se realizó en 14 establecimientos, para el cual se utilizó la muestra finita.

1.7.1 Empleo de muestra finita

Se empleó la muestra finita, tomando en cuenta los siguientes datos:

N= universo estimado o inferido: 14 empresas privadas de educación superior de la ciudad de Guatemala.

n= muestra buscada:

Z= nivel de confianza: 95% = 1.96

p= probabilidad de éxito: 0.5

q= probabilidad de fracaso: 0.5

e= error muestral: 5%= 0.05

$$n = \frac{Z^2 p q N}{e^2(N-1) + z^2 p q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 14}{0.05^2 * (14-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 13.4456 = 13 \text{ empresas}$$

El resultado muestral es de 13 establecimientos de educación superior privada de la ciudad de Guatemala para la obtención de datos reales y específicos.

1.8. Definición de los instrumentos de investigación

Como instrumento para la realización de esta investigación se utilizó el cuestionario, a través del cual se recolectó información directa de los colaboradores de las instituciones que se dedican a la educación superior en la ciudad de Guatemala, para el efecto, se envió de forma virtual a cada uno de los departamentos de recursos humanos. Dicho cuestionario comprendió de 15 preguntas que debían ser respondidas a través de opción múltiple, estas preguntas fueron diseñadas y orientadas con el fin de determinar si en las instituciones investigadas existe el salario emocional y de ser así, en qué consiste tal beneficio; aunado a ello, de qué forma influye en la productividad de los colaboradores.

1.9. Recolección de datos

Para recopilar la información necesaria, se envió a través de la plataforma de Google Drive utilizando el formulario de Google a los colaboradores de cada institución, haciendo la salvedad de que la información sería manejada de forma confidencial y para usos exclusivamente académicos.

1.10. Procesamiento y análisis de datos

Después de haber recibido la información requerida en el cuestionario en referencia, se procedió a almacenar y a procesar dicha información, se hace énfasis que ese procedimiento se hizo a través de la plataforma Google Drive. Los resultados de los cuestionarios realizados en la investigación se presentarán detalladamente en el capítulo número dos.

Capítulo 2

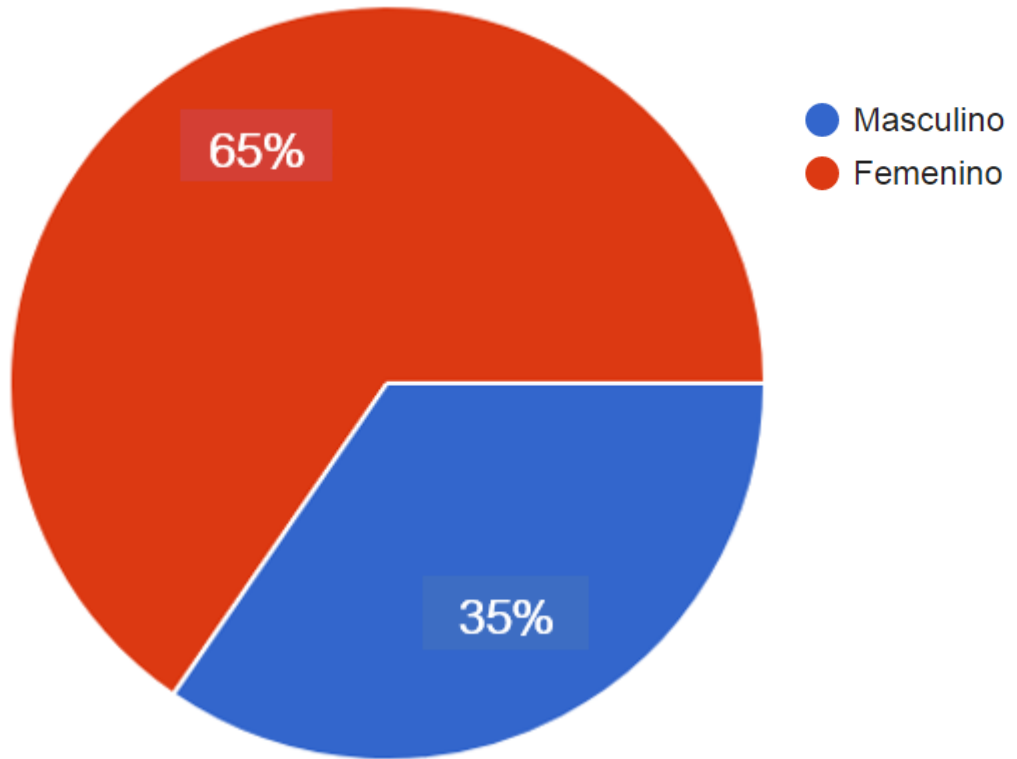
Resultados

2.1 Presentación de resultados

A continuación, se presentan de forma gráfica los resultados obtenidos del cuestionario, el cual se completó con una pregunta abierta, la información de esta será utilizada para completar las conclusiones.

Gráfica No. 1

¿Género?

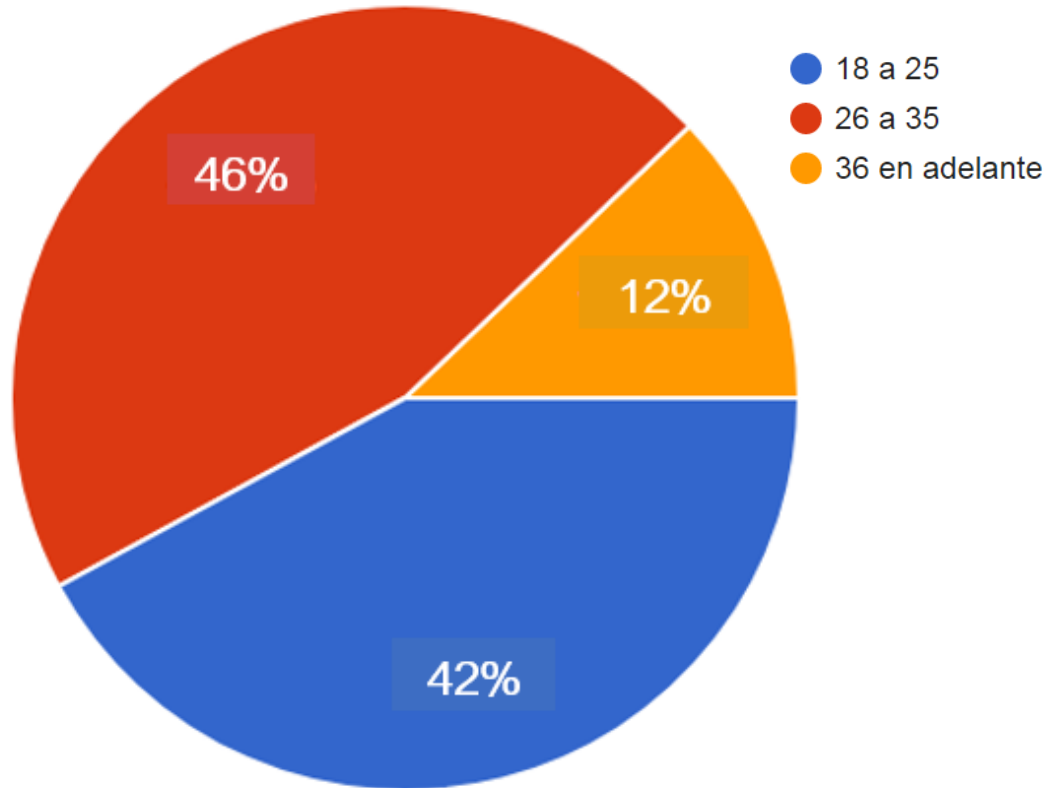


Fuente: elaboración propia, 2020

Como punto de partida para el trabajo de investigación, era importante conocer el género de las personas a encuestar, por lo tanto, en la gráfica número 1 se puede visualizar que, de cien personas encuestadas, el 65% del total fueron mujeres y el 35% hombres.

Gráfica No. 2

¿Edad?

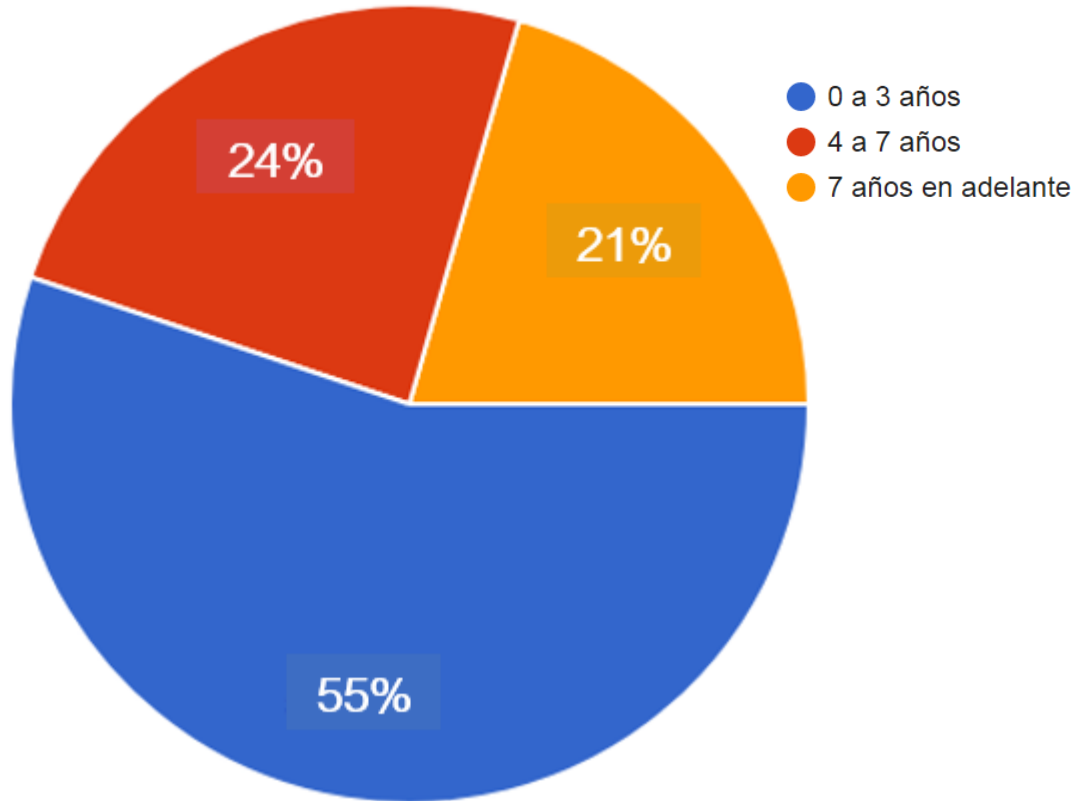


Fuente: elaboración propia, 2020

En el mismo orden de ideas, la gráfica número 2 refleja los rangos de las edades de las personas encuestadas, de las catorce instituciones, dando como resultado que el mayor porcentaje son personas entre 26 a 35 años de edad, si se juzga por la edad, podría decirse que la mayoría de los trabajadores, son personas con sentido de permanencia, estabilidad y formalidad; el segundo rango de edades comprende las edades de 18 a 25 años, es un grupo un poco más joven sin embargo; el último grupo y mejor porcentaje son personas mayores de 36 años. De estos resultados se puede advertir que hay personas de todas las edades en las instituciones en donde se realizaron las encuestas.

Gráfica No. 3

¿Tiempo de trabajar en la institución?

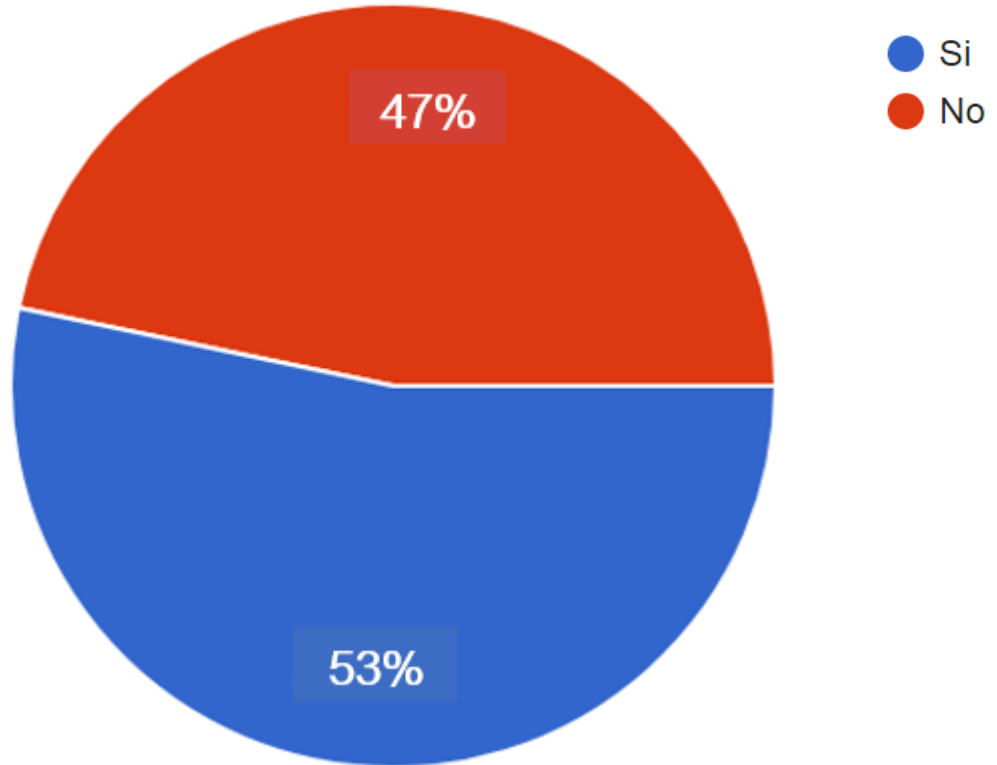


Fuente: elaboración propia, 2020

En la gráfica No. 3 se determinó el tiempo de trabajar en la institución de la población encuestada, más del 50% tienen de 0 a 3 años, aunque es el índice más alto, el segundo y tercer rango se encuentran nivelados en un 24% y 21% esto quiere decir que no existe mayor índice de rotación en estas empresas y se mantiene estabilidad en estas.

Gráfica No. 4

¿Conoce o ha escuchado hablar sobre el salario emocional?

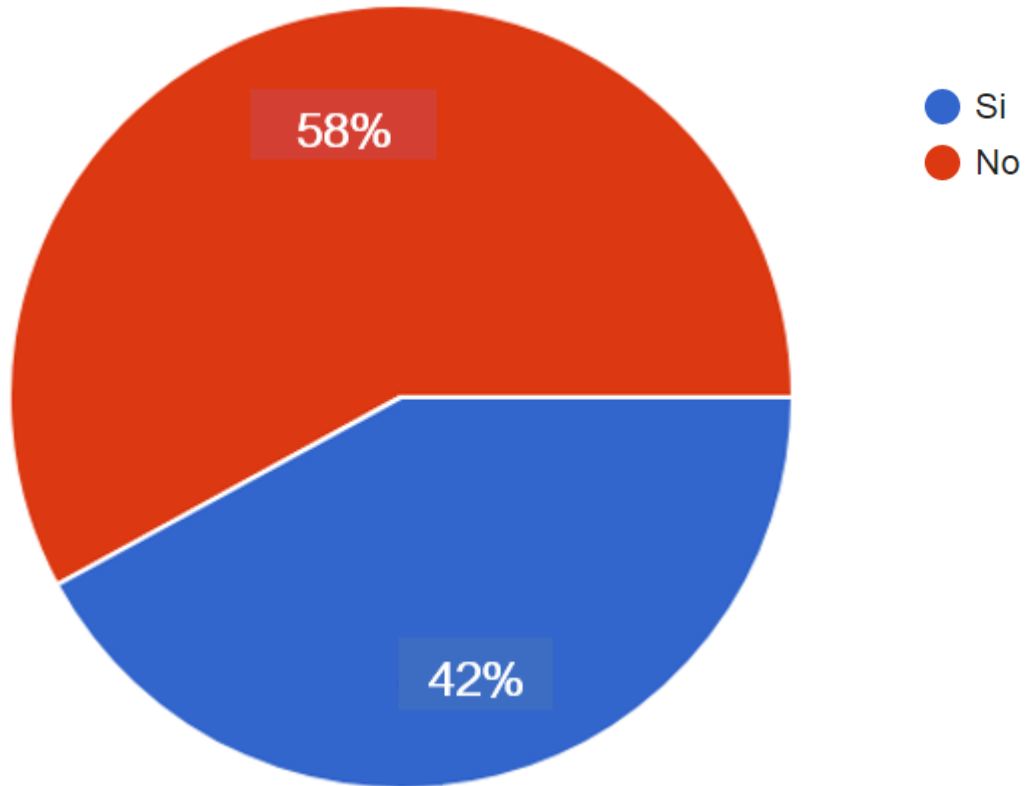


Fuente: elaboración propia, 2020

Se puede observar que de las 14 instituciones encuestadas, gran parte de la población desconoce sobre el salario emocional, lo que muestra que en estas empresas aún no practican este beneficio, la importancia de implementarlo es para que las personas se sientan motivadas y sean estables económica y emocionalmente, sin embargo; el 47% desconoce lo que representa, lo cual muestra preocupación por el índice de rotación que esto pueda ocasionar.

Gráfica No. 5

¿Recibe algún incentivo no monetario?

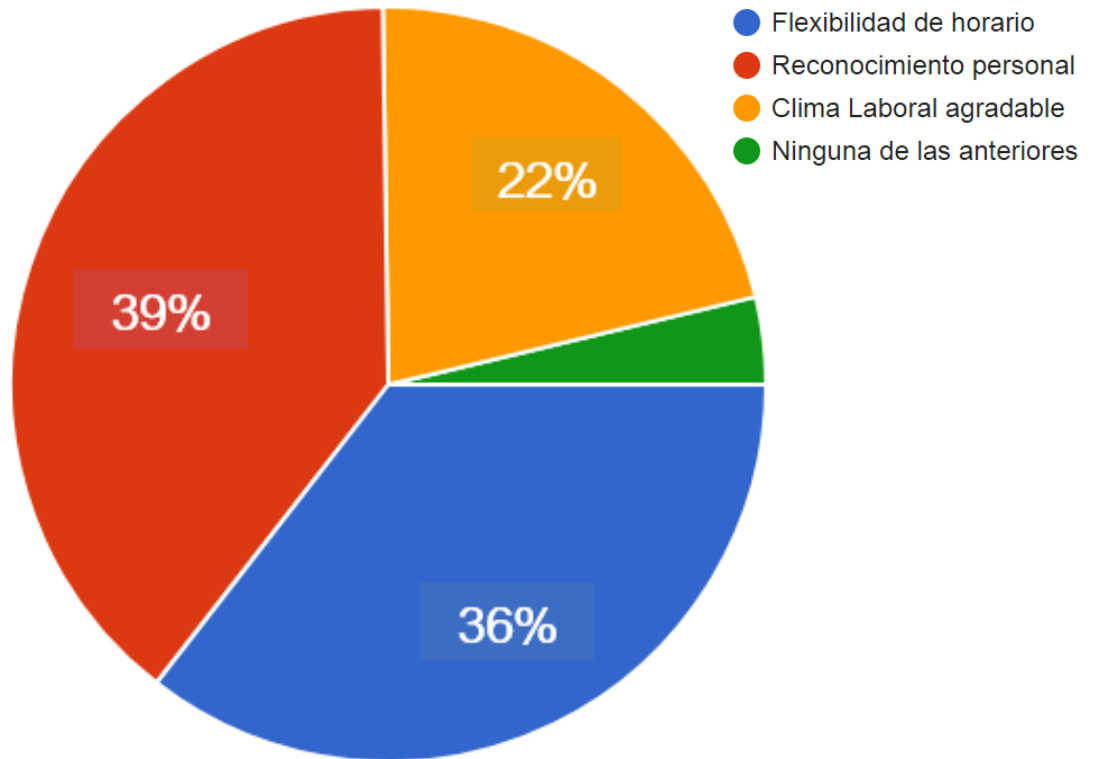


Fuente: elaboración propia, 2020

En seguimiento al salario emocional, la gráfica No. 5 indica que las empresas no incentivan a su personal practicando el salario no monetario como por ejemplo educación sin costo, flexibilidad de horario, reconocimiento personal entre otros, el 58% de la población encuestada no reciben ningún tipo de beneficio adicional al salario mensual que devengan.

Gráfica No. 6

Seleccione el factor que le gustaría que implementara la institución en la que labora



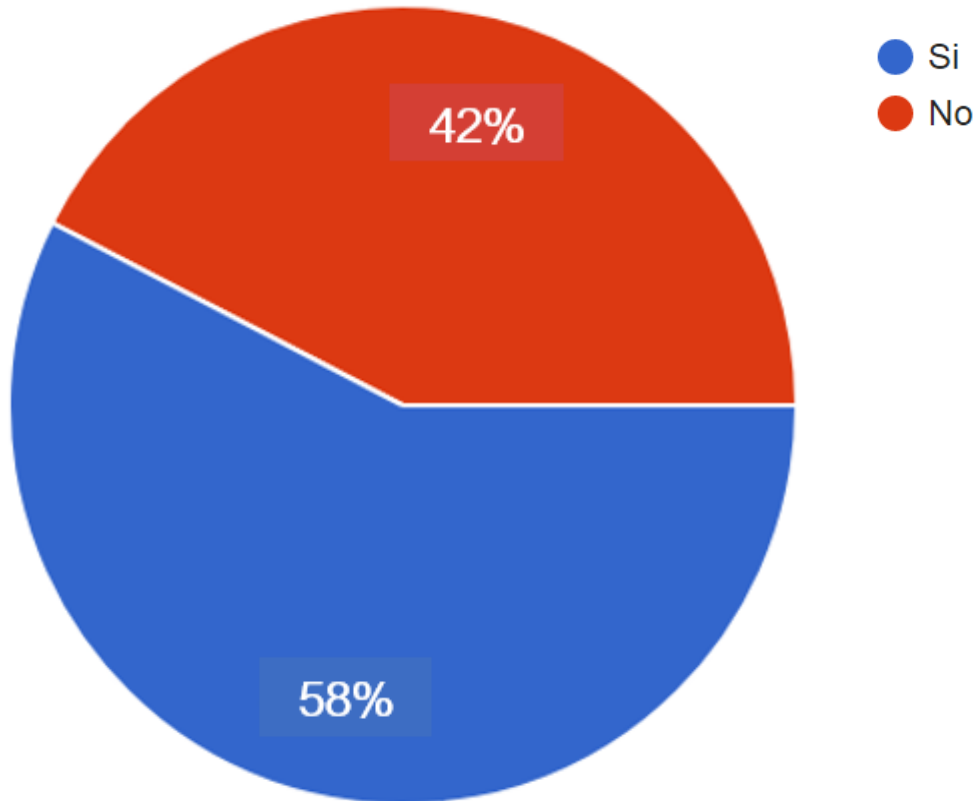
Fuente: elaboración propia, 2020

De las 14 instituciones encuestadas les gustaría recibir reconocimiento personal, este factor es el más alto con 39%, sin embargo; el 36% les gustaría contar con flexibilidad de horario que es lo que en su gran mayoría motiva a las personas realizar su trabajo con eficiencia y eficacia y el 22% clima laboral agradable.

El mantener un balance dentro de estos factores favorece a las entidades ya que los colaboradores responderán de la misma forma a la institución haciendo que esta sea exitosa y cumpla sus objetivos.

Gráfica No. 7

¿Considera que el salario económico es lo que lo motiva a permanecer en la institución?



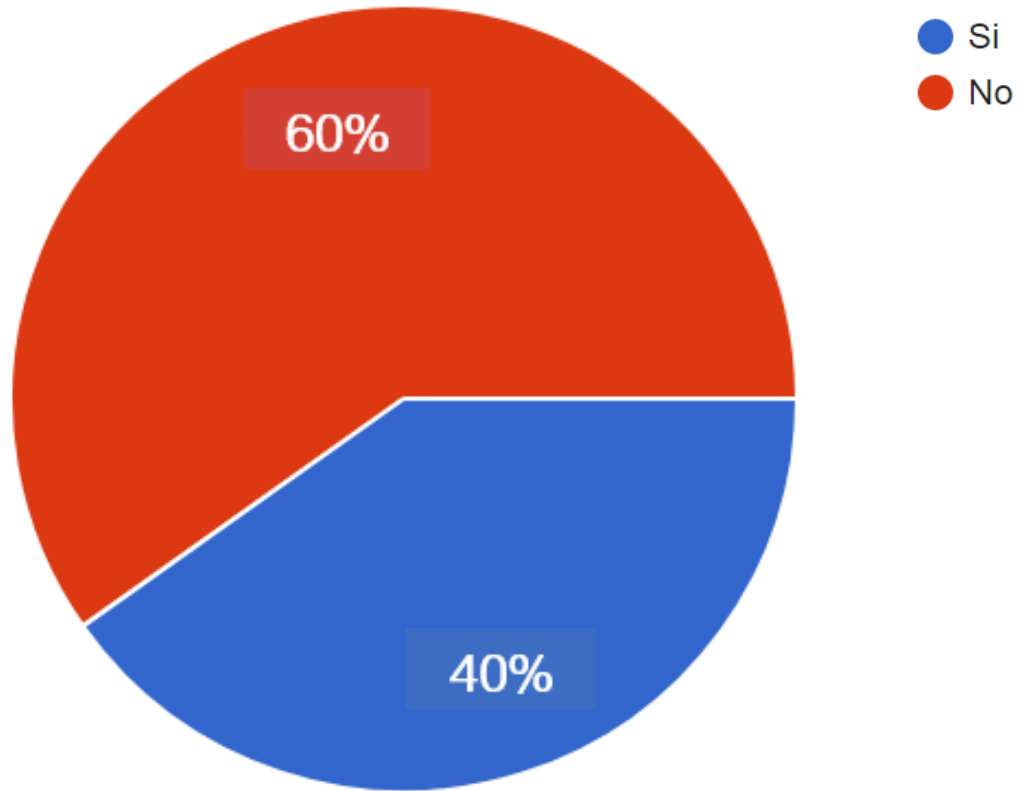
Fuente: elaboración propia, 2020

En seguimiento a la estabilidad dentro de la institución, esta gráfica muestra que el 58% de la población indica que en su mayoría las personas permanecen en la empresa por el salario económico que devengan, mas no por los beneficios que reciben.

El salario económico es de los pilares importantes para que las personas permanezcan en las empresas, sin embargo, este no es suficiente para motivar a las personas, la mayoría busca crecimiento personal, adquirir nuevos conocimientos para desempeñarse ante la sociedad.

Gráfica No. 8

¿Además del salario mensual recibe algún tipo de incentivo extra?

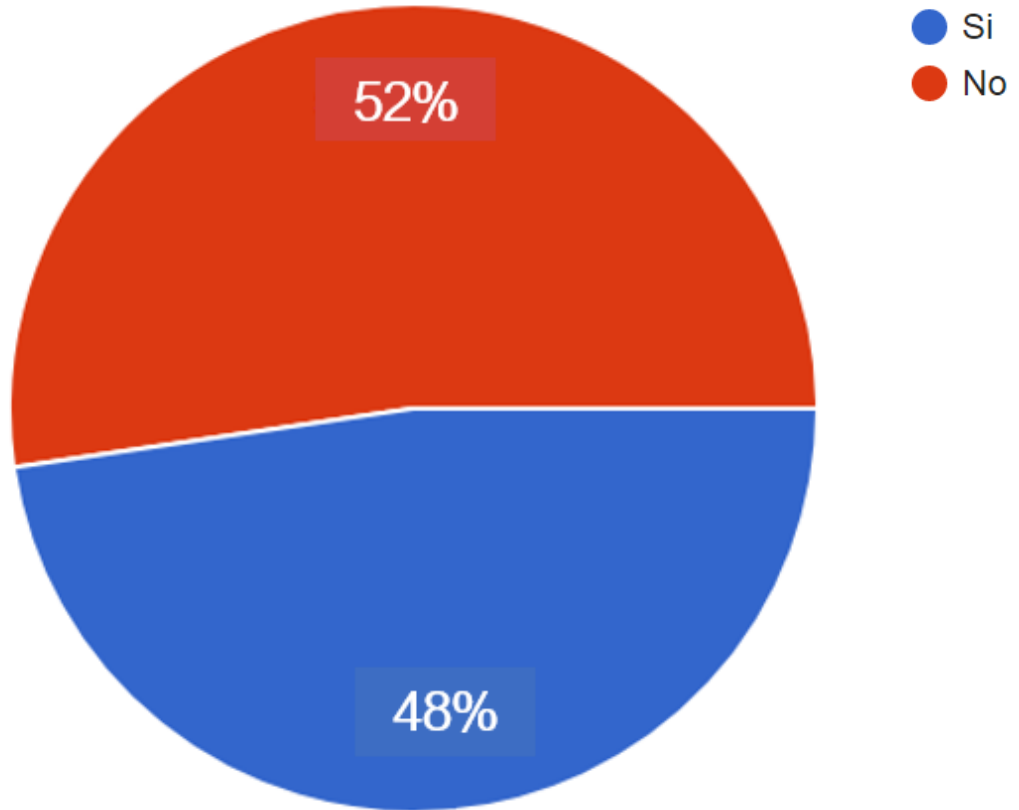


Fuente: elaboración propia, 2020

Las respuestas obtenidas en la gráfica No. 8 presenta un porcentaje máximo de las personas que contestaron que no reciben algún tipo de incentivo extra, derivado a lo anterior los colaboradores optan por buscar empresas que les ofrezcan este tipo de beneficios, esto también implica una baja de productividad al no sentirse motivados.

Gráfica No. 9

¿Al momento de tomar decisiones en la institución sus opiniones son tomadas en cuenta?

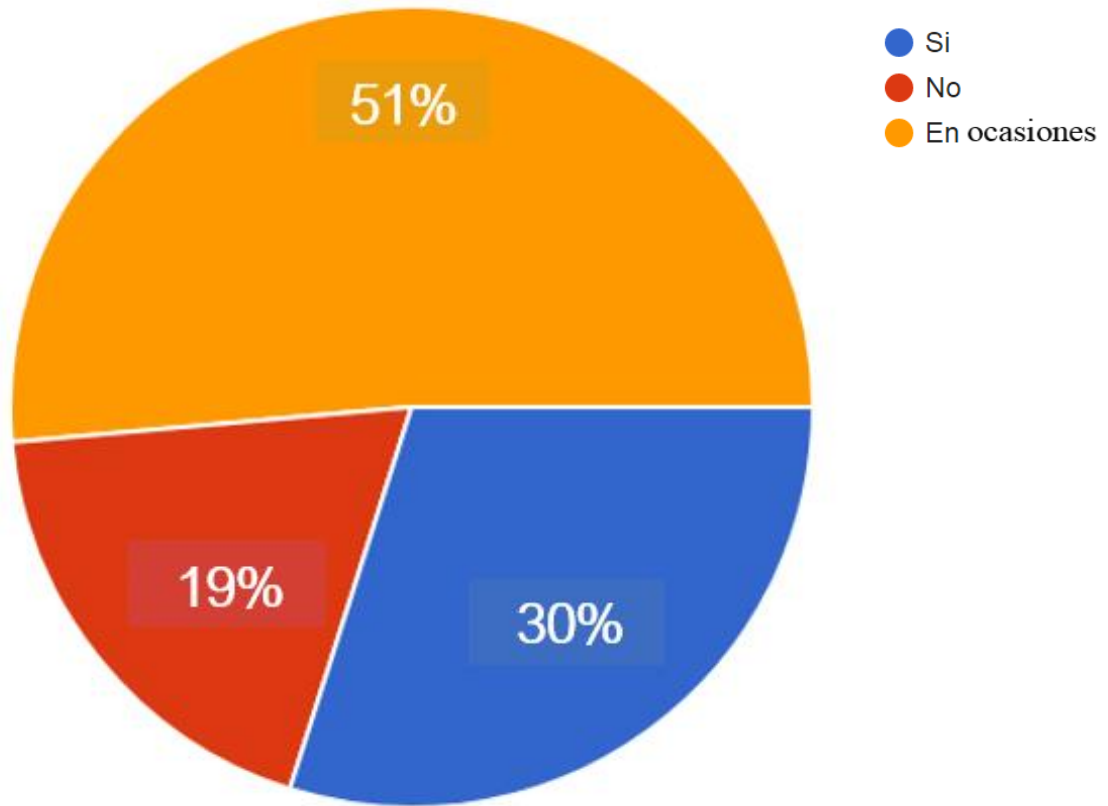


Fuente: elaboración propia, 2020

La mayoría de los colaboradores de las instituciones que fueron consultadas respondieron que sus opiniones son tomadas en cuenta, mientras que un porcentaje de 48% respondió que no son tomadas en cuenta al momento de tomar decisiones. Esto sin darse cuenta, perjudica a las instituciones, ya que el personal se encuentra en contacto con el cliente y conoce las inquietudes que pueden ser mejoradas para el crecimiento de la empresa y de la población.

Gráfica No. 10

¿Se siente motivado en la institución en la que labora?

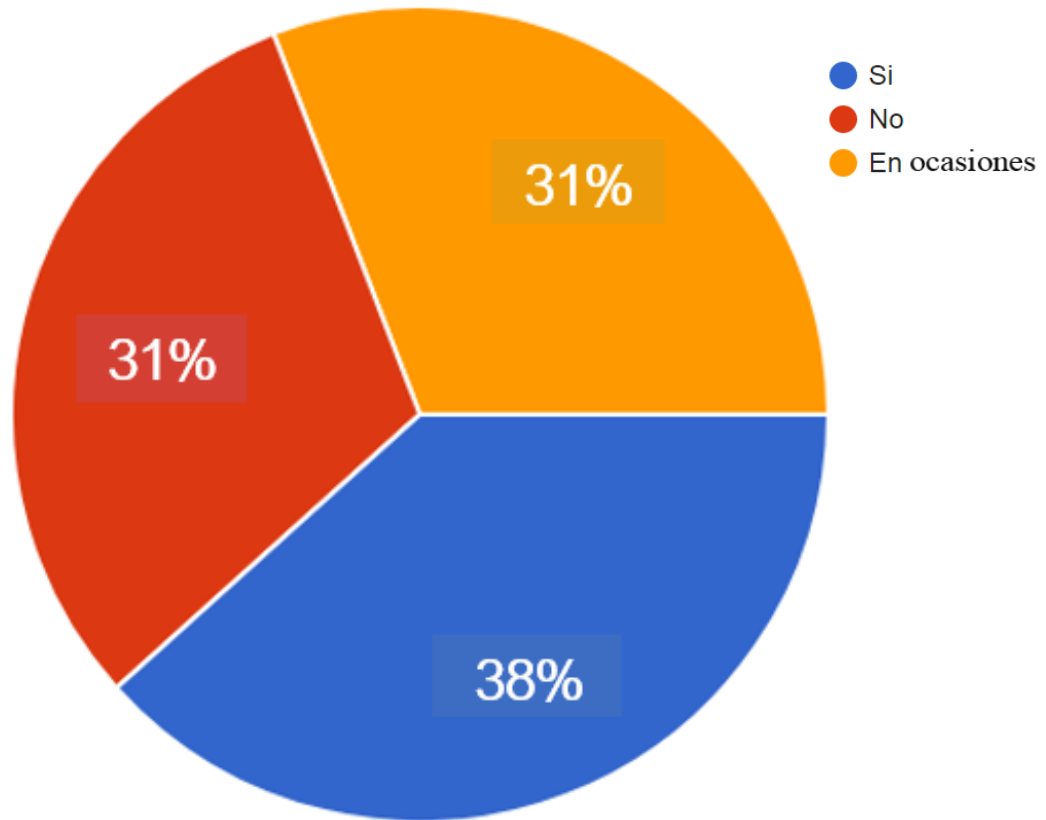


Fuente: elaboración propia, 2020

Es alarmante que, en su mayoría, las catorce empresas encuestadas reflejan un índice de 51% de personas que únicamente se sienten motivadas en ocasiones, esto se da por la falta de incentivos no monetarios, implementar nuevas y mejores técnicas de atención al cliente interno, el 30% se siente motivado y el 19% indicaron que no. Esto ocasiona riesgo para las entidades ya que existe inestabilidad emocional en los colaboradores y solamente en algunas ocasiones darán su máximo desempeño.

Gráfica No. 11

¿La institución en la que trabaja le ofrece crecimiento personal y laboral?

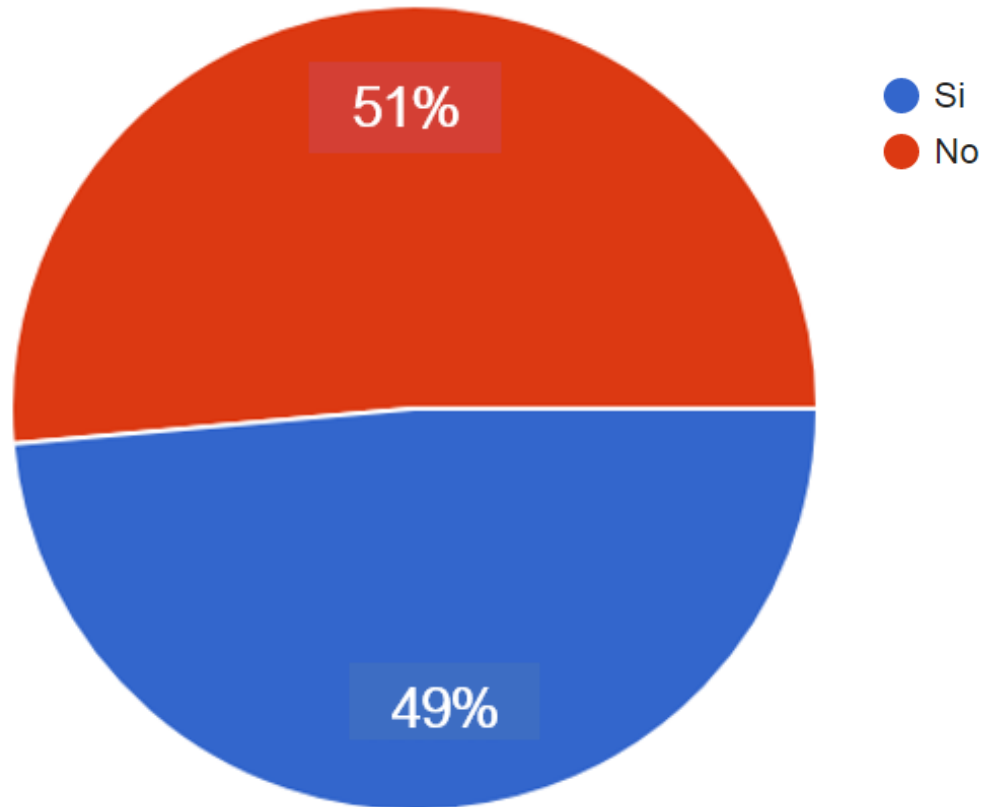


Fuente: elaboración propia, 2020

Todos los seres humanos buscan una mejora continua, crecimiento personal y laboral no importando el tipo de empresa en la que se encuentren, esta gráfica muestra un porcentaje similar en las opciones de crecimiento personal y laboral, en las cuales el rango más alto, revela que en las instituciones si ofrecen este tipo de beneficios, mas no en su mayoría.

Gráfica No. 12

¿La remuneración salarial recompensa las actividades diarias y satisface sus necesidades?

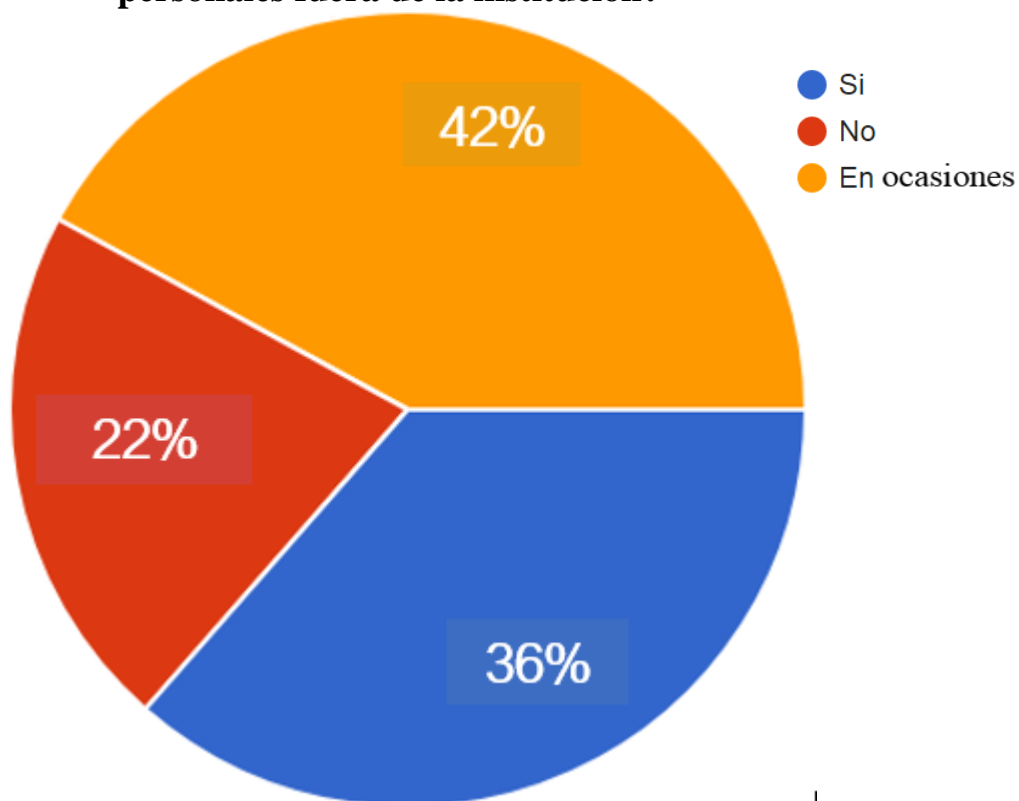


Fuente: elaboración propia, 2020

Dentro de los objetivos específicos de la investigación es determinar cuál es el rendimiento de la productividad de los colaboradores en empresas privadas de educación superior para lo cual se consultó a la población encuestada si la remuneración salarial recompensa las actividades diarias y satisface sus necesidades, la gráfica No. 12 muestra que el 51% de las personas manifestaron que no, esto provoca un índice bajo en la productividad de los colaboradores, ya que, si las personas no se sienten emocionalmente bien, lo reflejarán en sus actividades diarias, provocando una baja en la mejora continua que se espera obtener.

Gráfica No. 13

¿La carga de trabajo y los horarios laborales le permite realizar actividades personales fuera de la institución?

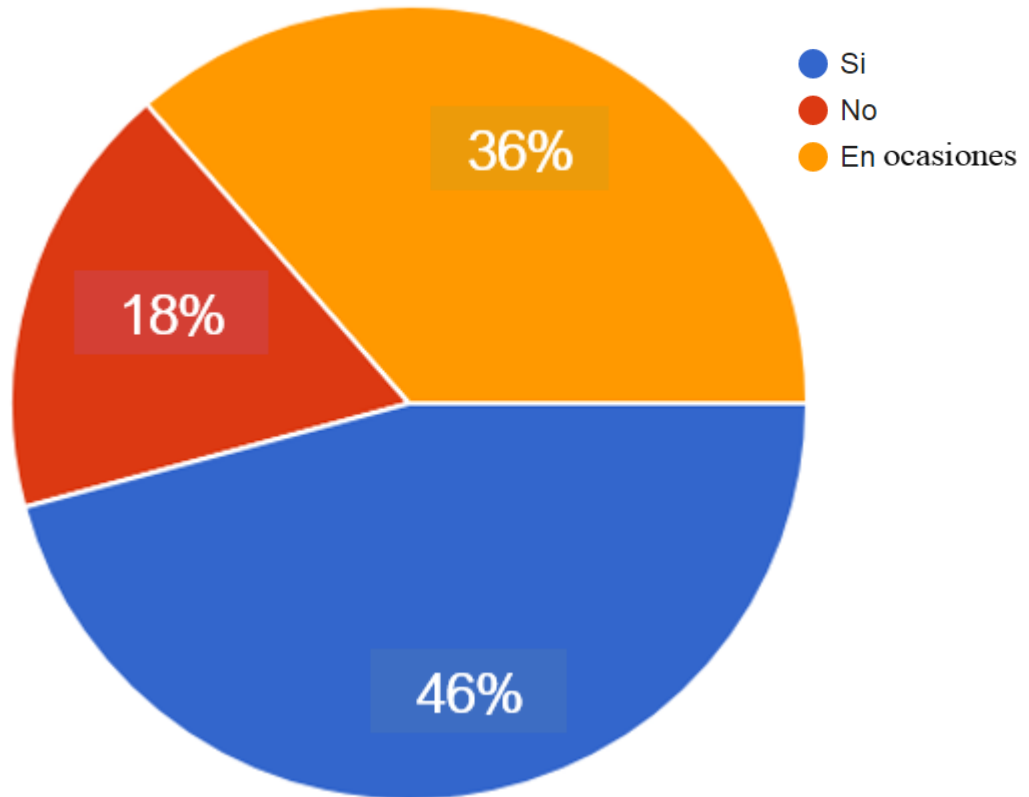


Fuente: elaboración propia, 2020

Según el resultado obtenido y las respuestas brindadas, la carga de trabajo y el horario laboral solamente en ocasiones permite a las personas realizar actividades personales fuera de la institución, el compartir con otras personas hace que se sientan motivados y les permita tener un mejor desempeño día a día, esto mantiene un ambiente agradable y proactivo, es de gran apoyo para que el clima laboral no sea hostil, el llevar a cabo actividades fuera de la empresa, también incluye superarse profesionalmente, el permitir estudiar para optar a mejores puestos.

Gráfica No. 14

¿La institución le permite obtener conocimientos y desarrollar nuevas habilidades?

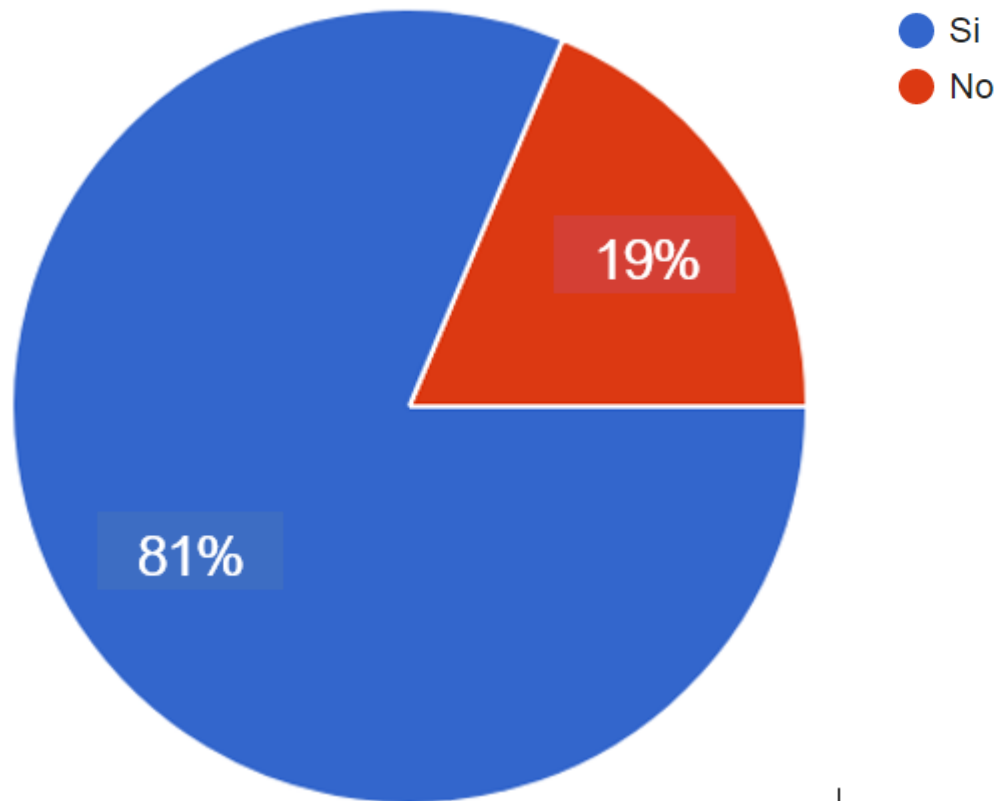


Fuente: elaboración propia, 2020

El caer en la rutina diaria no permite al personal de la institución desarrollar nuevas habilidades y crecer dentro de la misma, sin embargo; de las personas encuestadas en 46% indican que la empresa en la cual laboran les permite obtener crecimiento y habilidades, esto se logra a través de capacitaciones, motivación a los empleados entre otros, la gráfica muestra una cifra de 36% de colaboradores que indican que únicamente en ocasiones les permiten obtener crecimiento.

Gráfica No. 15

¿Considera que la productividad es motivada tanto por incentivos monetarios y no monetarios?



Fuente: elaboración propia, 2020

En esta gráfica se puede observar que, en su mayoría, consideran que la productividad es motivada por incentivos monetarios y no monetarios, únicamente el 19% indicaron no estar de acuerdo, dentro de los objetivos de esta investigación es determinar la productividad de los colaboradores de las 14 instituciones encuestadas practicando el salario emocional, esta gráfica nos confirma que para que las personas se sientan satisfechas se debe incentivar económica y emocionalmente, ya que si se sienten motivados emocionalmente su desempeño será notorio en la empresa y se verá reflejado en cada actividad que realicen, esto traerá beneficios para la institución y los colaboradores.

Capítulo 3

Discusión

Al realizar la investigación se encontraron algunas áreas en las cuales se debe mejorar dentro de las instituciones, por ejemplo, muchas veces se cae en la rutina y esto no permite al personal obtener nuevas habilidades para crecimiento personal y de la empresa, el horario de trabajo, únicamente en ocasiones les permite realizar actividades fuera de la oficina, un gran porcentaje de la población permanece en las empresas por el salario económico que reciben y no por crecimiento que ésta les pueda ofrecer o porque se sientan satisfechos económica y personalmente en las instituciones.

3.1 Extrapolación

Conocimiento e implementación del salario emocional.

El salario emocional está cobrando relevancia, el concepto de salario emocional cada día es más reconocido por empresas y trabajadores.

Barceló (2015) lo define como: El salario emocional, se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional. Recuperado de: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/salario-emocional/>

Si bien, el salario emocional se ha implementado por muchas empresas e instituciones desde hace más de una década, al consultar a las personas encuestadas si conocen este tipo de incentivo, existe gran mayoría de la población que desconoce el significado de este salario no monetario, esto quiere

decir que dicho beneficio no es aplicado en todas las empresas o no de la mejor manera, que hace que los colaboradores no lo reconozcan como una retribución no económica.

Llano Restrepo, (2014) El salario emocional es lo que convierte a una empresa en un “lugar bueno para trabajar”, a tal punto que existe una organización del ámbito internacional, Great Place to Work que anualmente selecciona a las empresas consideradas así por sus trabajadores, estableciendo un ranking. En la actualidad, muchas empresas se interesan por hacer parte de ese ranking y disponen de recursos y esfuerzos para ser valoradas así, dentro de sus estrategias de responsabilidad social empresarial. Recuperado de <https://doi.org/10.22519/22157360.700>

Este beneficio hace que las personas se sientan satisfechas y orgullosas de pertenecer a la empresa en la cual laboran, ayuda a que se sientan comprometidos, valoren la institución y disminuya el porcentaje de rotación, sin embargo, las personas permanecen en estas por la falta de empleo que se vive en nuestro país. En la actualidad existen muchas empresas que aplican este tipo de salario, sin embargo, no es suficiente para competir con empresas multinacionales que lo implementan en las cuales podemos mencionar: Google, Coca-Cola, Toyota, PYG, Starbucks entre otras, que son reconocidas mundialmente y las personas en su mayoría desean formar parte de dichas organizaciones.

Rodríguez Torres (2013) indica que el “salario emocional es un término asociado a la retribución de una persona en la que se incluyen, fundamentalmente, cuestiones de carácter no económico, cuyo objetivo es satisfacer sus necesidades personales, familiares y profesionales, al tiempo que mejoramos su calidad de vida, por ejemplo, facilitando la conciliación de la vida laboral con la familiar.” (§25.04)

En seguimiento al significado e implementación del salario emocional, existen empresas en las cuales no se está practicando este beneficio, según la investigación realizada en las instituciones, fue de gran apoyo para determinar que no se están satisfaciendo las necesidades de los

colaboradores, en su mayoría indicaron que no reciben algún tipo de incentivo además del salario económico que devengan mensualmente.

Existen diversos factores para implementar el salario emocional, en los cuales encontramos, flexibilidad de horario, reconocimiento personal, clima laboral agradable, superación personal entre otros.

Barceló (2015) “Reconocimiento al trabajo bien hecho. Y no me refiero a un reconocimiento monetario sino simplemente a las palabras o a los gestos. A todas las personas y por ende a todos los trabajadores, nos gusta que nos digan las cosas que hemos hecho bien y no solamente aquellas que hemos hecho mal. Palabras tan sencillas como “gracias”, “enhorabuena”, “bien hecho”, “confío en ti”, son parte de un salario emocional que compensa y satisface en ocasiones mucho más que cualquier retribución económica”. Recuperado de: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/salario-emocional/>

Uno de los factores principales de motivación y que a través de la información recopilada confirma que es el reconocimiento personal, el simple hecho de agradecerles a las personas por su buen desempeño en la organización hace que los colaboradores se sientan motivados, satisfechos y den lo mejor de sí.

Rivano (2017) “Las empresas que se preocupan en brindar un salario emocional tienen colaboradores comprometidos, lo cual aumenta la productividad y mejora el clima laboral. Todos queremos ser valorados por quienes somos, y por lo que aportamos a la organización”. Recuperado de: <https://www.publinews.gt/gt/opinion/2017/12/06/salario-emocional.html>

El reconocimiento personal es uno de los mayores beneficios que puede recibir una persona de manera individual. Esto hace que la persona sea más productiva, se sienta satisfecha que sus logros están siendo valorados y se identifique con la institución.

Sin embargo, la institución debe ser cuidadosa al momento de aplicar este tipo de incentivo no económico, ya que puede perjudicar al resto del equipo, haciendo que tengan baja autoestima y sintiendo que no están realizando su trabajo de la mejor manera, este tipo de salario no genera ningún gasto económico y la implementación fomenta un buen liderazgo y trabajo en equipo que ayudará a que tanto empresa como su personal obtenga mejores resultados.

El elemento antes mencionado solamente es un factor de muchos que pueden ser de gran apoyo para que la empresa sea exitosa y su personal se sienta orgulloso de pertenecer a la institución.

En seguimiento a los factores del salario emocional, al consultar con la población encuestada si el salario económico es lo que los motiva a permanecer en la organización, en su mayoría (58%) indicaron que sí, esto quiere decir que en estas empresas no existe motivación de otro tipo, y hace que las personas permanezcan en ellas por el salario económico que les provee.

Ferrero Veiga (2018) indica que “el salario y los incentivos económicos no siempre es lo más valorado por los trabajadores. En la actualidad, los trabajadores tienen en cuenta aspectos como seguridad laboral o la flexibilidad antes que el sueldo a percibir”. (p. 346).

En la generación de hoy en día, es más importante sentirse satisfechos personal y profesionalmente, lo económico no se valora el 100% en las instituciones, las personas prefieren que se les reconozca por su trabajo, sentirse motivados, crecer en el ámbito profesional, tiempo de calidad con su familia y amigos y que la empresa les permita realizar este tipo de actividades dentro de su día a día.

Cuartas Aguirre (2014) “Salario emocional” fuera de su carácter retributivo de labor, se enfoca más hacia la calidad de vida que debe llevar y reflejar el empleado, simultáneamente dentro y fuera de la organización empresarial incluyendo en dicho enfoque las relaciones del entorno familiar que lo rodea. La calidad de vida en esos términos, compatible eslabonada y correlacionada directamente con las actividades de la vida laboral, por encima del ingreso básico físico que, periodo a periodo, se refleja en la cuenta de nómina salarial, se refleja en la cuenta emocional. Una de las metas de

las empresas es la inversión en su capital humano para el logro de rendimiento lo más óptimo posible. (p. 352).

Es importante que las personas se sientan bien emocionalmente para un mejor desempeño, ya que, si se sienten motivados, su rendimiento será notorio dentro de la organización.

Todos los seres humanos necesitamos sentirnos motivados y buscar una mejora continua en nuestra vida personal y profesional, para ello la empresa debe ofrecer distintos tipos de incentivos, ya que, no todos somos iguales y cada uno busca la superación de distinta manera y ámbitos.

Ferrero Veiga (2018) describe la formación como “el desarrollo profesional es un valor que persiguen muchos empleados. De ahí que sean tan bien percibidos los cursos de formación desarrollados o promovidos por la propia empresa. Los trabajadores entienden estos cursos como otro tipo de salario que les permite crecer y desarrollar su carrera” (p. 355).

Para las empresas es muy importante que sus colaboradores cuenten con distintas habilidades, conocimientos y grados académicos altos, pero si es tan importante, estas deberían tener dentro de ellas beneficios educativos, becas o bien apoyo para que todos puedan obtener crecimiento dentro de este ámbito, al realizar la investigación consultamos si la empresa ofrece crecimiento personal y laboral en el cual se muestra que únicamente en ocasiones se brinda este tipo de desarrollo.

De igual manera, las personas buscan empresas en las cuáles puedan desarrollarse profesionalmente y estas se los permitan, si bien, las encuestas se realizaron en establecimientos de educación superior, estas son empresas que fomentan el desarrollo a todas las personas y por qué no hacerlo empezando por sus clientes, esto permitirá contar con personal altamente capacitado que brindará asesoría a los interesados de pertenecer a esta organización como estudiantes y colaboradores.

El salario emocional debe ser utilizado como estrategia para los integrantes de las instituciones, esto también implica tomarlos en cuenta al momento de tomar decisiones para conocer qué es lo que ellos proponen, den su opinión sobre lo que pueda mejorarse dentro de la institución y evitar problemas futuros, ya que ellos se encuentran en constante comunicación con los clientes y conocen las inquietudes que pueden ser mejoradas.

Ferrero Veiga (2018) indica: “Fomentar la participación, muchas veces los trabajadores no se conforman con ser simples ejecutores de las órdenes que les transmiten sus superiores, hay quien da un gran valor al hecho que se tenga en cuenta su creatividad y sus iniciativas, para ello se contemplan planes de participación, buzones de sugerencias, premios al empleado del mes...” (P. 355).

Todos los aspectos que menciona Ferrero Veiga se deben tomar en cuenta para fomentar la participación e involucrar a los colaboradores de la empresa para sentirse parte de está ayudará a incrementar la productividad, creatividad, sentirse valorados, permitirá que todos sean un equipo y que luchen por el bienestar de la institución, lograr metas y objetivos.

Para que la empresa y el capital humano sean exitosos, se deben utilizar diferentes mecanismos, para ello es necesario implementar la administración estrategia, promover el desarrollo de la organización y hacerlos parte de la planeación estratégica.

En la actualizad las remuneraciones salariales no recompensan las actividades diarias, para el ser humano es más importante el tiempo de calidad.

Aparicio Pérez menciona que “el salario emocional lo componen una serie de “ayudas” que las empresas brindan a sus trabajadores para que estos dispongan de más tiempo para su vida persona, más tranquilidad y menos estrés, algo que al final se traduce en mejor y mayor rendimiento laboral.” (§02.36).

Al practicar este tipo de incentivo se obtienen diversas ventajas, entre las cuales podemos mencionar; reducción de estrés, productividad, lealtad de los colaboradores hacia la empresa, cumplimiento de objetivos, aumenta el rendimiento de las personas y hace que exista un clima laboral agradable. Además, crea un vínculo entre empresa y empleado.

3.2 Hallazgos y análisis en general

Al tener definido el termino salario emocional, sus elementos y las ventajas que se obtienen aplicándolo, se concreta que, a pesar de ser un incentivo implementado por muchas empresas desde hace varios años, el concepto de este tipo de salario es bajo en los colaboradores, esto quiere decir

que no se ha implementado o no de la manera adecuada este beneficio que hace que los empleados lo reconozcan como una retribución.

Este tipo de salario además de ser de carácter emocional se puede definir como una ventaja económica, mismo que se está brindando a sus empleados por su buen desempeño dentro de la empresa.

Las remuneraciones son parte del día a día de todos los seres humanos, ya que necesitan sentirse valorados, que los vean como parte de la empresa y no como simples colaboradores que deben realizar su trabajo por el sueldo que devengan cada mes. Se pueden implementar distintos tipos de compensaciones en los cuales encontramos: reconocimiento personal, flexibilidad de horario, viajes, educación, tiempo de calidad, ambiente agradable dentro de la empresa, lo cual ayudará a reducir el estrés, mejorar la productividad y la calidad de vida.

De esta manera se analiza que la aplicación del salario emocional es vital para cualquier organización que quiere ser exitosa, poniendo al capital humano como la estrategia más importante a considerar, el éxito de la empresa y el logro de los objetivos dependerá de la satisfacción personal, trabajo en equipo, motivación, autoestima alto entre otras. Dentro de las ventajas de este salario podemos mencionar el bienestar psicológico, cuando los empleados se dan cuenta que la empresa se preocupa y apoya sus necesidades personales, esto ayuda a aumentar el compromiso y lealtad hacia la organización.

Cada empresa puede hacer su propia interpretación e implementación del salario emocional dependiendo de las políticas y estándares que se manejen en la organización. Esta estrategia incentiva a sus colaboradores a alcanzar las metas y aumentar la productividad fortaleciendo un vínculo y sentido de pertenencia hacia la empresa.

3.3 Conclusiones

Conforme a los resultados obtenidos en la investigación se determinan las siguientes conclusiones las cuales se derivadas de los objetivos planteados.

El salario emocional es un tipo de incentivo que debe ser implementado por las organizaciones que persiguen el éxito, contar con personas altamente comprometidas e identificadas con la empresa, no se logra con el salario económico, incentivar a los colaboradores ayuda a alcanzar las metas y objetivos. En la actualidad, el salario económico no es lo que hace que permanezcan los trabajadores en las organizaciones y den el máximo, sin duda, necesitan ser remuneradas con salarios no monetarios los cuales ayudan a que se sientan motivados, fortaleciendo el vínculo con la empresa.

Al emplear el salario emocional se pueden identificar distintos beneficios, sin embargo se debe diferenciar el tipo de salario que satisface las necesidades de cada colaborador, para ello es necesario que los líderes conozcan de manera individual a cada trabajador, ya que, para unas personas es necesario el reconocimiento personal o flexibilidad de horario y en ocasiones es más significativo el crecimiento profesional, clima laboral agradable, tiempo de calidad con su familia y amigos, viajes, entre otros, a su vez es importante la forma de reconocerlo y el momento adecuado de realizarlo, esto puede causar descontento y baja autoestima con el resto de colaboradores. La satisfacción personal es un elemento esencial para evitar el índice de rotación y logro de objetivos.

Se identificó a través de las personas encuestadas que las empresas a las que pertenecen no están aplicando o no de la mejor manera el salario emocional, que hace que no lo reconozcan como beneficio, esto provoca un nivel bajo de productividad y se ve reflejado en los logros de las organizaciones, ya que, sus colaboradores no están dando su máximo potencial, un trabajador insatisfecho provocará descontento, baja autoestima y no logrará los resultados deseados. Es fundamental implementar este tipo de beneficios para que las empresas logren alcanzar sus objetivos, conformando equipos de trabajo y clima laboral agradable. Es importante mencionar que este tipo de beneficios no genera mayores costos y al implementarlo causará mejoras en la empresa

lo cual es de gran apoyo, si un trabajador se siente motivado se verá reflejado notoriamente en los resultados de productividad.

De acuerdo con los resultados obtenidos, las personas en su mayoría tienen contacto con el cliente en distintas maneras y de forma diferente. El no implementar este tipo de salario provocará bajo rendimiento en los colaboradores, las empresas buscan competir no solo por lo que ofrece si no la manera de diferenciarlo, esto implica contar con personal altamente capacitado, motivado y que den lo mejor para ser una empresa atractiva, esto se logra incentivando a los colaboradores para que se sientan identificados con la empresa, siendo el mejor lugar para trabajar, incentivar de forma positiva la imagen de las organizaciones y mejorar la productividad, para alcanzarlo, se debe implementar como objetivo principal la satisfacción personal y profesional de los trabajadores, mejorando la calidad de vida y fomentando crecimiento dentro de la misma para fortalecer el sentido de permanencia.

De lo expuesto anteriormente, se puede concluir que las organizaciones que desean ser exitosas y lograr sus objetivos, deben buscar la mejor forma de satisfacer al personal con distintas estrategias de diferenciación, ya que, para las nuevas generaciones es esencial el crecimiento personal y profesional, que se reconozcan sus habilidades, contar con un clima laboral agradable, incentivos no pecuniarios (viajes, educación, realizar actividades fuera de la oficina), ser partícipes de las decisiones que se tomen, , lo cual es de suma importancia para permanecer en estas, mejorar la productividad y que se alcancen objetivos, lo anterior es más significativo que recibir retribuciones monetarias.

Referencias

Barceló, Juan Carlos. (2015) **10 ejemplos del salario emocional. Blog de recursos humanos, Business School.** Recuperado de: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/salario-emocional/>

Cuarta Aguirre, F. (2014). **Salarios, Aspectos a considerar en su administración y manejo.** Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

González, A. **“Tomar conciencia” de mi salario emocional mejora la productividad de las organizaciones.** Recuperado de: <https://cucj.com/biblioteca/files/original/3e7bb58978bf79d896e041e3c115b019.pdf>

Llano Restrepo, P (2014). **La flexibilidad laboral y el salario emocional.** Recuperado de: <https://doi.org/10.22519/22157360.700>
Ferro Veiga, J. M. (2018). **Curso Monográfico de la Inteligencia Económica Aplicada a la esfera personal y laboral.**

Pérez, S. A. (2016). **Trabaja Inteligentemente.** Mestas Ediciones, S.L.

Rivano, P (2017) **Salario emocional.** Recuperado de: <https://www.publinews.gt/gt/opinion/2017/12/06/salario-emocional.html>

Rodríguez Torres, J. (2013). **Códigos comunicativos y docencia.** Madrid España: ACCI.

Anexos

Anexo No. 1

Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Administración de Empresas

Investigación:

Investigador:

CUESTIONARIO

Objetivo:

Nombre de la institución:

Puesto que ocupa el encuestado: _____

Fecha de la aplicación del cuestionario: _____

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una “x” la opción que más se acerque a su experiencia en esta institución.

1) **¿Género?**

a) Masculino

b) Femenino

2) **¿Edad?**

a) 18 a 25

b) 26 a 35

c) 36 en adelante

3) **¿Tiempo de Trabajar en la institución?**

a) 0 a 3 años

b) 4 a 7 años

c) 7 años en adelante

4) **¿Conoce o ha escuchado hablar sobre el salario emocional?**

a) Si

b) No

- 5) **¿Recibe algún incentivo no monetario?**
- a) Si
 - b) No
- 6) **Seleccione el factor que le gustaría que implementara la institución en la que labora.**
- a) Flexibilidad de horario
 - b) Reconocimiento personal
 - c) Clima Laboral agradable
 - d) Ninguna de las anteriores
- 7) **¿Considera que el salario económico es lo que lo motiva a permanecer en la institución?**
- a) Si
 - b) No
- 8) **¿Además del salario mensual recibe algún tipo de incentivo extra?**
- a) Si
 - b) No
- 9) **¿Al momento de tomar decisiones en la institución sus opiniones son tomadas en cuenta?**
- a) Si
 - b) No
 - c) En ocasiones
- 10) **¿Se siente motivado en la institución en la que labora?**
- a) Si
 - b) No
 - c) En ocasiones
- 11) **¿La institución en la que trabaja le ofrece crecimiento personal y laboral?**
- a) Si
 - b) No
 - c) Rara vez

12) **¿La remuneración salarial recompensa las actividades diarias y satisface sus necesidades?**

- a) Si
- b) No

13) **¿La carga de trabajo y los horarios laborales le permiten realizar actividades personales fuera de la institución?**

- a) Si
- b) No
- c) En ocasiones

14) **¿La institución le permite obtener conocimientos y desarrollar nuevas habilidades?**

- a) Si
- b) No
- c) En ocasiones

15) **¿Considera que la productividad es motivada tanto por incentivos monetarios y no monetarios?**

- a) Si_____
- b) No_____

16) **Describa dos actividades que realice diariamente en la institución en que labora.**

- a) _____
- b) _____

= Gracias por su Colaboración =