

SALARIO EMOCIONAL EN EMPRESAS TRANSNACIONALES

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA DE CIENCIA Y TECNOLOGIA

Irene Guerrero Calderón ¹

San José, Costa Rica, Diciembre 2012

RESUMEN

La presente investigación busca determinar la importancia que se atribuye al salario emocional en el desarrollo de las labores en empresas transnacionales. La actualidad exige a las compañías un reconocimiento a sus colaboradores más allá de la remuneración económica, los factores que influyen en la motivación del personal toman cada día más auge y son parte integral de la retención de las personas idóneas para el logro de objetivos de las empresas.

PALABRAS CLAVE

Salario emocional, transnacionales, motivación, remuneración, retención.

ABSTRACT

This research seeks to determine the importance attached to developing emotional salary of work in transnational corporations. Currently requires companies to their employees recognition beyond financial remuneration, the factors that influence motivation take increasingly booming and are integral to the retention of qualified staff to achieve business goals .

KEY WORDS

Emotional salary, transnational, motivation, remuneration, retention.

Bachiller Universitario en Administración de Empresas y en Contaduría Pública, postulante a la Licenciatura en Administración de Negocios de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT). Correo electrónico: guerrero.irene@hotmail.com

INTRODUCCION

En los últimos tiempos, las diversas compañías han variado el nombre del Departamento de Recursos Humanos hacia otros tales como Talento Humano, Capital Humano, Departamento de Desarrollo del Personal, Ingeniería Humana, entre otros. Las razones que han llevado a estos cambios pueden ser muchas, pero sin duda alguna está ligada a un enfoque más dirigido a la motivación y retención del personal idóneo para la empresa.

El lograr mantener dentro de la organización a los colaboradores que son clave para el cumplimiento de los objetivos, debe ser el principal foco de atención para las compañías y su departamento de personal. Se debe realizar un trabajo constante y de mucho esfuerzo, basado en un proceso que inicia desde el reclutamiento y que culmina, o más bien dicho, tienen una mejora continua de la mano con la constante motivación.

Como parte de este enfoque, y más allá de la remuneración económica, la competencia empresarial exige de una u otra forma ofrecer beneficios adicionales a los colaboradores. El interés en esta investigación toma peso al buscar conocer sobre el salario emocional que ofrecen las transnacionales hoy en día.

El objetivo general al desarrollar este tema es determinar la importancia que se atribuye al salario emocional para estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT que laboran para las empresas transnacionales, para lograrlo se establecen tres objetivos específicos.

Primero, se busca identificar el salario emocional ofrecido a los estudiantes de ULACIT que laboran para las empresas transnacionales, dentro de este punto se valora el porcentaje de estudiantes que lo reciben así como cuales son los tipos más comunes y el nivel de frecuencia con el que las empresas los otorgan.

Como segundo objetivo de análisis se encuentra identificar los puestos que desempeñan estudiantes de ULACIT que laboran para las empresas transnacionales y que reciben salario emocional, bajo este se analizan aspectos como la proporción de los adicionales sobre la remuneración económica y si es considerado como imprescindible para desarrollo de las labores.

Como último punto específico a investigar se encuentra la motivación que pueden sentir los colaboradores al recibir salario emocional de la mano con el desarrollo de sus funciones.

Los diversos programas de retención de personal que desarrollan las transnacionales hoy en día, sin duda alguna incluyen el salario emocional dentro de sus aspectos a desarrollar, más aún que actualmente estos juegan un papel de suma importancia para la motivación del personal.

MARCO TEORICO

La remuneración salarial es el monto de dinero que se recibe a cambio de realizar un trabajo, bien lo define Ayala (2004) “Es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia. (p.1)

Los cambios en los aspectos laborales de los últimos tiempos han variado los conceptos tradicionales de la motivación a los colaboradores y su recompensa por las labores realizadas, esto ha generado un giro impresionante a tal punto de enfocarse mucho más en la satisfacción propia del empleado que en el monto de remuneración mensual que se paga. Bajo este esquema sale a la luz el concepto de salario emocional, el cual define Baguer (2010) como “la retribución intangible que desea percibir un empleado” (pág. 255)

Tal como lo manifiesta Muñoz (2010) el salario emocional no es un monto cuantificable, sin embargo no se descarta la idea de que si pueda incluir algunos rubros económicos.

Por otra parte, Palomo (2010) indica “Un sueldo siempre puede ser mejorado por otra empresa, sin embargo el factor emocional es uno de los factores que marca la diferencia” (pág.119).

Es importante dejar claro que el monto que se recibe a cambio de un trabajo no es que no sea importante, sino que, en la actualidad, otros factores pueden ser de gran importancia para la toma de decisión de una persona respecto a un empleo. Reafirma Palomo (2010) “Una retribución justa y competitiva no es lo mas importante para las personas pues un trabajo es algo más que ganar dinero o que realizar una serie de tareas” (pág.119).

Un colaborador busca desarrollarse en un ambiente laboral adecuado, donde su proyección de carrera profesional sea de interés para empresa. También toma en cuenta factores como la salud física y el adecuado equilibrio en lo laboral y familiar. Viendo esto, quizás sale la pregunta sobre cual es el interés de las empresas al otorgar u ofrecer un salario emocional dentro de sus planes de compensación, y no es de extrañarse que haya muchos puntos de vista respecto a esto, sin embargo y tal lo manifiesta Londoño (2010) “Motivar y estimular constantemente y de manera creativa a los mejores miembros del equipo debe ser usual para así aumentar día a día el compromiso de ellos con los objetivos que todos persiguen” (pág.41), confirma esta teoría López(2010) al indicar “(...) fomentar el sentido de pertenencia a la empresa...” (pág.41).

Palomo (2010) considera que la remuneración no económica forma parte de la satisfacción del colaborador y por lo tanto identifica once factores que pueden producir un efecto positivo sobre el trabajador en el desarrollo de sus labores.

1. Remuneración: Todo que se refiere a sueltos, primas, ventajas sociales, etc.
2. Dirección y relaciones humanas: Relaciones con los superiores, colegas y colaboradores.

3. Política y dirección de la empresa: Competencia de la organización y de la dirección de la empresa, claridad de las políticas y de los sistemas de dirección.
4. Supervisión técnica: Competencia de la organización y de la dirección de la empresa, claridad de las políticas y de los sistemas de dirección.
5. Condiciones de trabajo: Ambiente físico (Iluminación, ruido, etc.) cantidad de trabajo, medios materiales disponibles, condiciones de seguridad.
6. Reconocimiento: De su trabajo, procedente de las otras personas (superiores, compañeros clientes, colegas, etc.) elogios y críticas
7. Realización: terminar su trabajo con éxito, solucionar problemas complejos, ver los resultados del propio trabajo.
8. El trabajo mismo: Trabajo atrayente, creativo, desafiante y variado.
9. Responsabilidad: Trabajo con baja supervisión, responsabilidad sobre el propio trabajo o del de otros, trabajo importante.
10. Formación y desarrollo: Formación que proporciona la empresa y posibilidad de desarrollarse personal y/o profesionalmente.
11. Promoción: Cambio de posición o estatus en la empresa, puesto de trabajo con posibilidad de promoción.

De acuerdo a Muñoz (2010), el principal motivo que argumenta un profesional cualificado al abandonar una empresa y su puesto de trabajo en ella es la ausencia de salario emocional o la poca adaptación o adecuación del mismo a sus necesidades, por delante de otros factores, es decir, el profesional cualificado exige contraprestaciones emocionales a la empresa para permanecer en ella. (p.38)

En el caso de Muñoz, hace referencia específicamente a los profesionales cualificados, sin embargo, muchos empleadores ofrecen sus beneficios a la población completa, es decir, no hacen distinción alguna entre altos mandos o la parte operativa. Se puede decir que algunos beneficios si son específicas para ciertos puestos, sin embargo, por lo general las empresas que aplican el salario emocional, lo trabajan para todo el personal. Por otra parte, se puede deducir que los profesionales tienen mayor oportunidad de colocación laboral, por tanto, esto permite que puedan elegir dejar un trabajo para aventurarse a otro que ofrezca mayor cantidad de beneficios que no sean cuantificables precisamente y que les motive a permanecer en ella.

La motivación laboral, más allá del dinero, depende de muchos otros factores, enfocarse en motivar al personal comprende todo una estrategia que debe tener anclado un plan dentro de las empresas. Muchas teorías difieren, sin embargo a lo largo de los años ha quedado mas que claro que una persona motivada genera mejor rendimiento en sus labores que aquella que no se encuentre con un alto grado de motivación.

Dentro de las teorías de motivación mas conocidas a lo largo del tiempo, se encuentra por ejemplo la de Frederick Herzberg, este famoso autor se enfocó en investigar que del trabajo

mismo se identificaban los factores de la motivación, mientras que la insatisfacción la producían factores externos al trabajo.

Por otro lado, Abraham Maslow enfocaba su teoría de motivación con 5 puntos principales dentro de los que se incluyen las Necesidades del yo y las Necesidades de autorrealización, ambas, vistas con el reciente concepto de salario emocional, podría decirse que se adapta dentro de los principales objetivos de este tipo de remuneración.

No se puede dejar de lado la teoría de Douglas Macgregor quien investiga y afirma que las personas no evitan el trabajo, sino que hasta por el contrario, ellos mismos pueden satisfacerse al realizar su trabajo.

A pesar de lo descrito anteriormente, muchos empleadores siguen considerando que el trabajo y la paga por el mismo es lo único importante en las relaciones laborales. Como se ha visto en el presente documento, el salario emocional ha tomado un gran auge, y es por esto que el factor de motivación que este genere es de suma importancia para los empleadores.

Sin basarse en un estudio científico, muchas personas manifiestan su interés por laborar para una empresa trasnacional, e inclusive, para muchos el indicador de ser una empresa trasnacional o no, es el que los lleva a decidir a aceptar o rechazar una oferta laboral.

La valoración de los aspectos externos a lo económico es de suma importancia, por tanto el análisis respecto a este tópico toma forma y se desarrolla tomando en cuenta desde las teorías más antiguas de motivación hasta los conceptos más recientes respecto al ser humano y su satisfacción en lo laboral.

MARCO METODOLOGICO

Al desarrollar el presente estudio se busca responder a la pregunta ¿Qué importancia se atribuye al salario emocional que ofrecen las empresas transnacionales a los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT?

Se llevará a cabo un proceso de recolección, organización y análisis de datos que serán evaluados por estadística descriptiva con el fin de conocer los aspectos más relevantes de la muestra respecto al tema de la investigación.

La población en estudio está conformada por todos los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la ULACIT y la muestra es cada uno de los estudiantes de la ULACIT que laboran para empresas transnacionales.

Toda referencia que se indique en el presente documento estará de acuerdo al formato de la quinta versión de APA(American Psychological Association).

Para la presente investigación se van a utilizar fuentes primarias, es decir, información que será obtenida al recolectar datos de la muestra de estudio. Por otra parte, las fuentes secundarias estarán basadas en los registros previos que existan respecto al tema, llámese literatura, publicaciones Web, revistas, etc.

La obtención de la información para el análisis será tomado de la tabulación de una encuesta que se aplicará a 50 unidades muestrales, dicha encuesta estará conformada por 7 preguntas de las cuales, las primeras tres darán indicadores generales respecto a la muestra, es decir información básica. Las siguientes ocho preguntas serán propiamente para evaluar respecto al tema de estudio. Dentro de las preguntas se incluyen

1. Preguntas cerradas: La opciones de respuesta serán dadas al encuestado y este deberá seleccionar de acuerdo a su criterio, ya sea excluyendo algunas respuestas o bien enumerando de acuerdo a nivel de importancia del aspecto a evaluar.
2. Preguntas abiertas: El estudiante puede emitir su criterio en este tipo de preguntas, esto permitirá una recolección de información con una perspectiva más clara de la posición de los encuestados.
3. Preguntas mixtas: Se presentan varias opciones de respuesta al estudiante y en caso de que él considere que ninguna se adapte a su criterio o conocimiento, tendrá la opción de colocar su propia respuesta, excluyendo así las dadas en la encuesta.

La aplicación de la encuesta será por medio de entrega personal a cada una de las unidades muestrales, esto se llevará a cabo en las instalaciones de ULACIT y se estima un período máximo de dos semanas para la recolección de toda la información.

Una vez que se haya aplicado en la totalidad el instrumento creado, se procede con la tabulación de los datos, esta es fundamental para dar inicio con el análisis de la información. Una vez

tabulado, se procederá a seleccionar el medio más adecuado de mostrar los hallazgos, llámese gráficos, o cuadros, por medio de los cuales, el lector tendrá un entendimiento mayor sobre el tema y podrá

ANALISIS DE DATOS

INFORMACION GENERAL

Los datos para el análisis de la presente investigación se obtuvieron de una muestra conformada por 50 estudiantes de la Facultad de las Ciencias Empresariales de ULACIT, de dichos estudiantes, un 28% se encuentran cursando la Licenciatura en Administración de Negocios, un 10% la Licenciatura con énfasis en Finanzas, un 32% la Licenciatura con énfasis en Mercadeo y un 30% la Licenciatura con énfasis en Negocios Internacionales.

Según el puesto que desempeñan actualmente, un 22% tienen alguna jefatura o supervisión, un 38% un puesto administrativo, un 12% operativos, y un 28% otros puestos.

De acuerdo al género, un 40% fueron mujeres y el restante 60% hombres.

Según rangos de edad, un 42% de los encuestados se ubican en edades no mayores a los 25 años, un 30% se encuentra entre los 26 años y 30 años de edad, y un 28% entre los 31 años y 45 años de edad.

De la cantidad de encuestados, un 42% indica que labora para empresas transnacionales. El restante 58% indica que labora para empresa nacional.

SALARIO EMOCIONAL

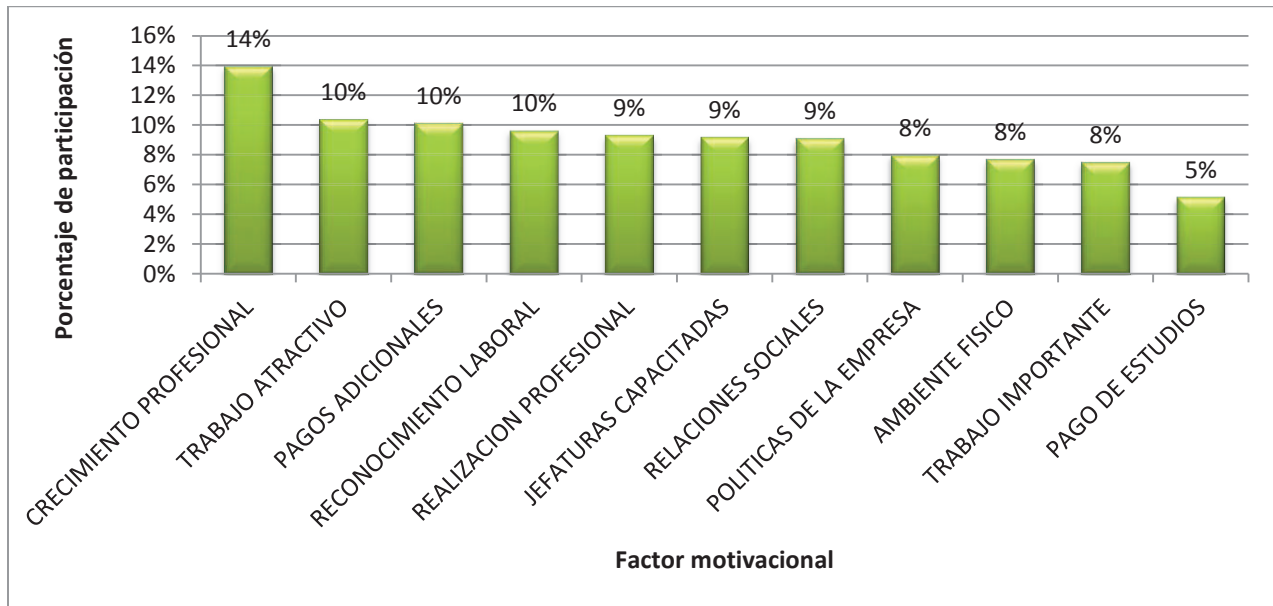
Al consultar a los encuestados sobre el concepto de salario emocional, tan solo un 10% reconoce haberlo escuchado, de estas respuestas afirmativas, el 40% corresponde a estudiantes que actualmente desempeñan puestos administrativos y el restante 60% a estudiantes que desempeñan puestos de jefatura o supervisión. Para quienes desempeñan puestos operativos u otros, ninguno indicó saber sobre el concepto mencionado.

Respecto a la carrera que cursan, los 5 estudiantes encuestados que conocen del concepto y que representan el 10%, se distribuyen en Licenciaturas con énfasis en Finanzas, Mercadeo, y Negocios Internacionales, un estudiante para cada una, es decir un 2% por carrera y para Administración de Negocios son 2, es decir el 4%.

IMPORTANCIA DE FACTORES QUE MOTIVAN COMO SALARIO EMOCIONAL

Dato general

Gráfico 1
Importancia de los factores motivacionales que se pueden relacionar con el salario emocional



Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

Al consultar a los estudiantes sobre la importancia que atribuyen a los factores que intervienen como salario emocional, las calificaciones recibidas dan como resultado puntos porcentuales muy similares entre los diversos factores.

El factor de menor importancia para los estudiantes es el de Pago de estudios (5%), seguido, con igual porcentaje, por los factores de Trabajo Importante (8%), Políticas de la Empresa(8%), y Ambiente físico(8%).

El factor de mayor importancia de acuerdo a la encuesta es el de Crecimiento profesional (14%), seguido de Pagos adicionales (10%), Trabajo Atractivo (10%) y Reconocimiento Laboral (10%).

De acuerdo a Carrera

Tabla 1
Importancia de los factores motivacionales que
se pueden relacionar con el salario emocional de acuerdo a la Carrera

Factor	Administración de Negocios	Administración énfasis Finanzas	Administración énfasis Mercadeo	Administración énfasis Negocios Internacionales	Total
PAGOS ADICIONALES	8%	10%	10%	12%	10%
RELACIONES SOCIALES	8%	9%	11%	9%	9%
CRECIMIENTO PROFESIONAL	13%	15%	14%	14%	14%
POLITICAS DE LA EMPRESA	8%	8%	7%	9%	8%
TRABAJO IMPORTANTE	8%	6%	7%	9%	8%
PAGO DE ESTUDIOS	6%	6%	5%	4%	5%
JEFATURAS CAPACITADAS	9%	13%	9%	9%	9%
AMBIENTE FISICO	9%	3%	8%	8%	8%
TRABAJO ATRACTIVO	11%	10%	10%	11%	10%
RECONOCIMIENTO LABORAL	10%	12%	10%	8%	10%
REALIZACION PROFESIONAL	10%	8%	9%	9%	9%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

Analizando separadamente los factores de acuerdo a la carrera que cursan los estudiantes, para todos el de mayor importancia es el de Crecimiento profesional, sin embargo al calificar los de menor importancia si hay diferencia entre las carreras siendo para Administración con Énfasis en Finanzas el factor de Ambiente físico(3%) y para las restantes tres carreras el Pago de Estudios siendo Administración de Negocios(6%), Administración con énfasis en Mercadeo (5%) y Administración con énfasis en Negocios Internaciones (4%)

De acuerdo a Puesto

Tabla 2
Importancia de los factores motivacionales que se pueden relacionar con el salario emocional de acuerdo al Puesto

Factor	Administrativo	Jefatura/Supervisión	Operativo	Otro	Total
PAGOS ADICIONALES	11%	10%	11%	9%	10%
RELACIONES SOCIALES	10%	10%	6%	9%	9%
CRECIMIENTO PROFESIONAL	14%	15%	15%	13%	14%
POLITICAS DE LA EMPRESA	8%	8%	5%	9%	8%
TRABAJO IMPORTANTE	8%	8%	8%	6%	8%
PAGO DE ESTUDIOS	5%	5%	9%	5%	5%
JEFATURAS CAPACITADAS	10%	7%	9%	9%	9%
AMBIENTE FISICO	7%	7%	6%	10%	8%
TRABAJO ATRACTIVO	10%	10%	10%	11%	10%
RECONOCIMIENTO LABORAL	8%	11%	12%	10%	10%
REALIZACION PROFESIONAL	11%	8%	10%	8%	9%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

Analizando separadamente los factores de acuerdo al puesto que desempeñan actualmente los estudiantes, para todos el de mayor importancia es el de Crecimiento profesional, sin embargo al calificar los de menor importancia coinciden en Pago de estudios los Administrativos(5%), Jefatura/Supervisión(5%) y Otros(5%), sin embargo, el personal operativo considera que el de menor importancia es el factor de Políticas de la empresa(5%), y a diferencia de los demás puestos, le coloca un 9% al pago de estudios.

De acuerdo a Género

Tabla 3
Importancia de los factores motivacionales que se pueden relacionar con el salario emocional de acuerdo al Género

Factor	Femenino	Masculino	Total
PAGOS ADICIONALES	11%	10%	10%
RELACIONES SOCIALES	9%	9%	9%
CRECIMIENTO PROFESIONAL	14%	14%	14%
POLITICAS DE LA EMPRESA	8%	8%	8%
TRABAJO IMPORTANTE	9%	7%	8%
PAGO DE ESTUDIOS	7%	4%	5%
JEFATURAS CAPACITADAS	8%	10%	9%
AMBIENTE FISICO	8%	8%	8%
TRABAJO ATRACTIVO	10%	10%	10%
RECONOCIMIENTO LABORAL	9%	10%	10%
REALIZACION PROFESIONAL	8%	10%	9%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

De igual forma al hacer el análisis por género, apunta a mayor importancia el factor de Crecimiento profesional tanto para las mujeres (14%) como para los hombres (14%).

Y el de menor importancia, al igual que la tendencia general, es el pago de estudios tanto para mujeres (7%) como para hombres (4%).

De acuerdo a tipo de empresa

Tabla 4
Importancia de los factores motivacionales que se pueden relacionar con el salario emocional de acuerdo al tipo de Empresa

Factor	Nacional	Trasnacional	Total
PAGOS ADICIONALES	10%	11%	10%
RELACIONES SOCIALES	10%	8%	9%
CRECIMIENTO PROFESIONAL	14%	14%	14%
POLITICAS DE LA EMPRESA	8%	8%	8%
TRABAJO IMPORTANTE	8%	7%	8%
PAGO DE ESTUDIOS	5%	5%	5%
JEFATURAS CAPACITADAS	9%	9%	9%
AMBIENTE FISICO	8%	8%	8%
TRABAJO ATRACTIVO	10%	11%	10%
RECONOCIMIENTO LABORAL	10%	10%	10%
REALIZACION PROFESIONAL	9%	9%	9%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

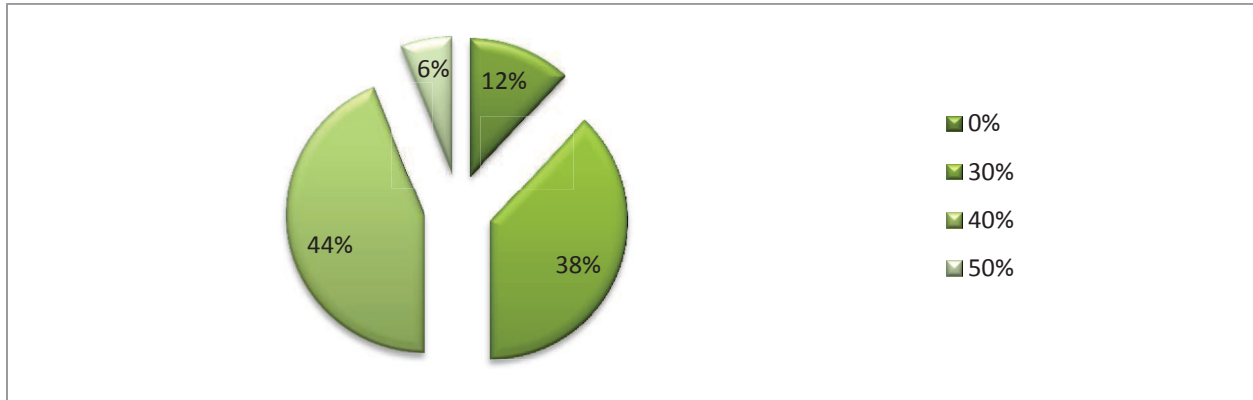
Al hacer el análisis por tipo de empresa, nuevamente se refleja que apunta a mayor importancia el factor de Crecimiento profesional tanto para los estudiantes que laboran en empresas nacionales (14%) como para los que laboran en trasnacionales (14%).

Y el de menor importancia, al igual que la tendencia general, es el pago de estudios en empresas nacionales (5%) y trasnacionales (5%).

PORCENTAJE DE SALARIO EMOCIONAL SOBRE SALRIO ORDINARIO

Dato general

Gráfico 2
Porcentaje del salario emocional
respecto al salario ordinario



Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

Al consultar si se asignaría un porcentaje a los beneficios adicionales, y cual sería este respecto al salario ordinario, un 44% indica que asignaría un 40%, un 38% de los estudiantes encuestados asignaría un 30%, un 12% asignaría cero o sin valor económico y una minoría del 6% asigna un 50% sobre el salario ordinario.

De acuerdo a Carrera

Tabla 5
Porcentaje del salario emocional
respecto al salario ordinario de acuerdo a la carrera

Factor	Administración de Negocios	Administración énfasis Finanzas	Administración énfasis Mercadeo	Administración énfasis Negocios Internacionales	Total
0%	14%	0%	6%	20%	12%
30%	29%	100%	38%	27%	38%
40%	50%	0%	56%	40%	44%
50%	7%	0%	0%	13%	6%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

Para la carrera de Administración de Negocios, un 50% de la población asigna un 40% al salario emocional respecto al salario ordinario, para Administración con énfasis en Finanzas, el 100% de sus estudiantes asignan un 30%, para la carrera de Administración con énfasis en Mercadeo, el 56% asigna un 40% y para Administración con énfasis en Negocios Internacionales, el 44% asigna un porcentaje de 40%.

En las carreras de Administración con énfasis en Finanzas y en Mercadeo, ningún estudiante asigna un valor del 50%.

De acuerdo a Puesto

Tabla 6
Porcentaje del salario emocional
respecto al salario ordinario de acuerdo al puesto

Factor	Administrativo	Jefatura/Supervisión	Operativo	Otro	Total
0%	11%	5%	5%	11%	32%
30%	47%	16%	11%	26%	100%
40%	37%	32%	16%	32%	116%
50%	5%	5%	0%	5%	16%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

De acuerdo al puesto que desempeñan, la mayoría tiende a asignar un 40% al salario emocional respecto al salario ordinario. Un 5% de Jefatura/ Supervisión y Operativos, asignan valor cero al porcentaje en cuestión.

Por su parte, de quienes desempeñan puestos operativos, ninguno asigna un valor del 50% al porcentaje de salario emocional respecto al salario ordinario.

De acuerdo a Género

Tabla 7
Porcentaje del salario emocional
respecto al salario ordinario de acuerdo al género

Factor	Femenino	Masculino	Total
0%	10%	13%	12%
30%	30%	43%	38%
40%	55%	37%	44%
50%	5%	7%	6%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

De acuerdo al género, las mujeres en su mayoría(55%) asigna un valor del 40% al porcentaje en cuestión, por su parte, la mayoría de hombres(43%) asignan un valor del 30%.

De acuerdo a tipo de empresa

Tabla 8
Porcentaje del salario emocional
respecto al salario ordinario de acuerdo al tipo de empresa

Porcentaje	Nacional	Trasnacional	Total
0%	14%	10%	12%
30%	38%	38%	38%
40%	48%	38%	44%
50%	0%	14%	6%

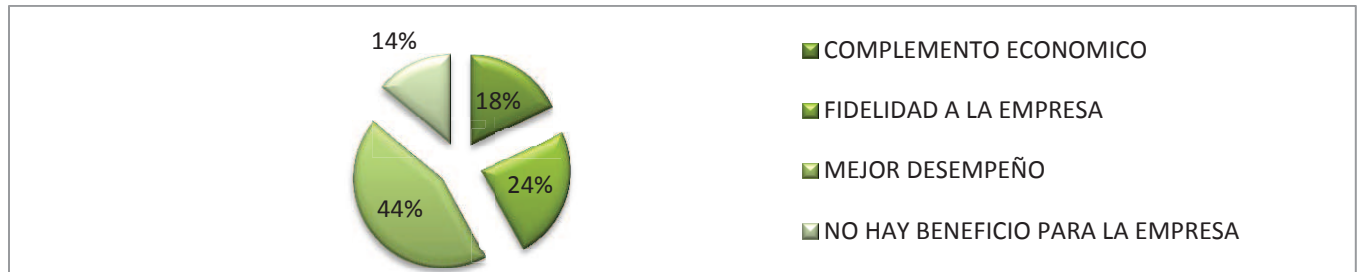
Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

De acuerdo al tipo de la empresa para la que labora, un 48% de los que trabajan en empresas nacionales asigna un 40% al salario emocional sobre el salario ordinario. Por su parte quienes laboran en empresas trasnacionales, un 38% asigna 30% al porcentaje consultado, y también un 38% le asigna pero al 40%.

BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS AL DAR SALARIO EMOCIONAL

Dato general

Gráfico 3
Beneficios para las empresas al
ofrecer salario emocional



Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

La consulta respecto a los beneficios que reciben las empresas al dar salario emocional se realizó por medio de una pregunta abierta, de acuerdo a las respuestas obtenidas se clasificó en 4 rubros principales de los cuales el de más relevancia es el mejor desempeño de los colaboradores (44%), le sigue la fidelidad con la empresa (24%) , complemento económico(18%) y una parte considera que no hay beneficio para al empresa (14%).

De acuerdo a Carrera

Tabla 9
Beneficios para las empresas al
ofrecer salario emocional de acuerdo a la carrera

Factor	Administración de Negocios	Administración énfasis Finanzas	Administración énfasis Mercadeo	Administración énfasis Negocios Internacionales	Total
COMPLEMENTO ECONOMICO	7%	0%	25%	27%	18%
FIDELIDAD A LA EMPRESA	43%	40%	19%	7%	24%
MEJOR DESEMPEÑO	29%	60%	44%	53%	44%
NO HAY BENEFICIO PARA LA EMPRESA	21%	0%	13%	13%	14%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

De acuerdo a la carrera que cursan, los estudiantes de Administración de Negocios consideran que la fidelidad de la empresa(43%) es el mayor beneficio, por su parte, quienes cursan la carrera con énfasis en Finanzas, Mercadeo y Negocios internacionales, consideran en su mayoría que el beneficio es un mejor desempeño en las funciones de los colaboradores.

De acuerdo al puesto

Tabla 10
Beneficios para las empresas al
ofrecer salario emocional de acuerdo al puesto

Factor	Administrativo	Jefatura/Supervisión	Operativo	Otro	Total
COMPLEMENTO ECONOMICO	26%	9%	0%	21%	18%
FIDELIDAD A LA EMPRESA	32%	27%	17%	14%	24%
MEJOR DESEMPEÑO	37%	55%	50%	43%	44%
NO HAY BENEFICIO PARA LA EMPRESA	5%	9%	33%	21%	14%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

Según el puesto que desempeñan, la mayoría atribuye el beneficio relacionado con la mejora en el desempeño de los colaboradores. El de menor relevancia de acuerdo a los consultados, se atribuye a que representa un complemento económico.

De acuerdo al género

Tabla 11
Beneficios para las empresas al
ofrecer salario emocional de acuerdo al genero

Factor	Femenino	Masculino	Total
COMPLEMENTO ECONOMICO	10%	23%	18%
FIDELIDAD A LA EMPRESA	20%	27%	24%
MEJOR DESEMPEÑO	50%	40%	44%
NO HAY BENEFICIO PARA LA EMPRESA	20%	10%	14%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

De acuerdo al género, y nuevamente como en la clasificación por puesto, se atribuye mayor importancia a la mejora en el desempeño de los colaboradores, esta repunta con un 50% del total de participaciones femeninas y un 40% del segmento masculino.

Tabla 12
Beneficios para las empresas al
ofrecer salario emocional de acuerdo al tipo de empresa

Porcentaje	Nacional	Trasnacional	Total
COMPLEMENTO ECONOMICO	21%	14%	18%
FIDELIDAD A LA EMPRESA	28%	19%	24%
MEJOR DESEMPEÑO	38%	52%	44%
NO HAY BENEFICIO PARA LA EMPRESA	14%	14%	14%

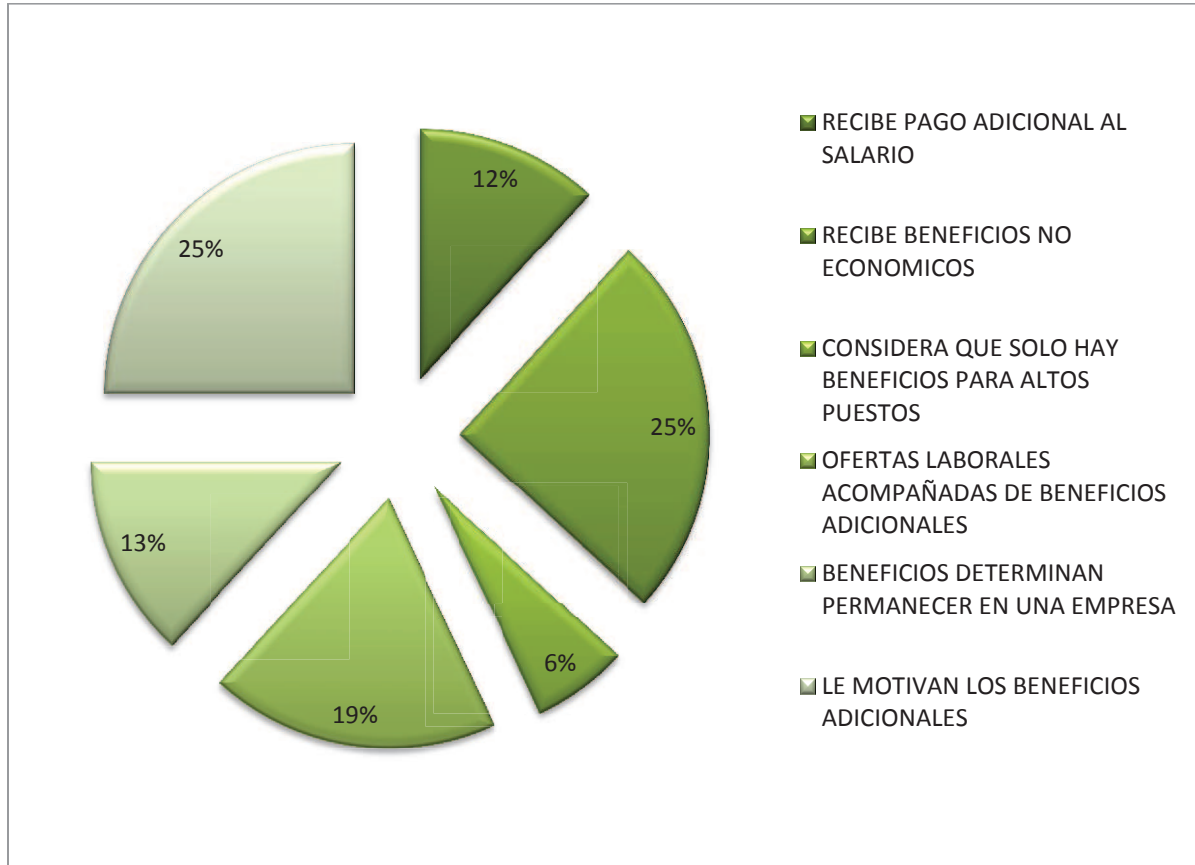
Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

Cuando se clasifica la consulta de acuerdo al tipo de empresa en la que laboran, nuevamente en su mayoría hacen énfasis al indicador de un mejor desempeño en las funciones de los colaboradores.

AFIRMACIONES CON LAS QUE SE IDENTIFICAN

Dato general

Gráfico 4
Afirmaciones con las que se identifican



Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

Al consultar sobre diferentes afirmaciones con las que se pueden identificar los estudiantes encuestados, da como resultado que tanto las que indican que recibe algún beneficio no económico así como que los beneficios determinan si permanecer en una empresa o no son las de mayor importancia, ambas con un 25% cada una, seguidamente y por nivel de importancia, se encuentra que las ofertas laborales para ser consideradas deben incluir beneficios adicionales. La afirmación que nota menos relevancia para los encuestados es la que indica que consideran que los beneficios son solo para personas que ocupen altos puestos en las empresas.

De acuerdo a la carrera

Tabla 13
Afirmaciones con las que se
Identifican de acuerdo a la carrera

Afirmación	Administración de Negocios	Administración énfasis Finanzas	Administración énfasis Mercadeo	Administración énfasis Negocios Internacionales	Total
RECIBE PAGO ADICIONAL AL SALARIO	10%	6%	16%	12%	12%
RECIBE BENEFICIOS NO ECONOMICOS	28%	24%	24%	24%	25%
CONSIDERA QUE SOLO HAY BENEFICIOS PARA ALTOS PUESTOS	10%	6%	9%	0%	6%
OFERTAS LABORALES ACOMPAÑADAS DE BENEFICIOS ADICIONALES	13%	29%	13%	26%	19%
BENEFICIOS DETERMINAN PERMANECER EN UNA EMPRESA	15%	12%	11%	14%	13%
LE MOTIVAN LOS BENEFICIOS ADICIONALES	25%	24%	27%	24%	25%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

De acuerdo a la carrera, en administración de Negocios se identifican en mayor parte con que reciben beneficios no económicos (28%), para los estudiantes con énfasis en Finanzas y énfasis en Negocios internacionales, con la afirmación que más se identifican es con la que indica que los beneficios adicionales son el determinante para permanecer o no en una empresa (29% y 26% respectivamente). Por su parte, los estudiantes con énfasis en Mercadeo indican identificarse más con la afirmación que reconoce que los beneficios adicionales le motivan como colaborador (27%).

De acuerdo al puesto

Tabla 14
Afirmaciones con las que se
Identifican de acuerdo de acuerdo al puesto

Afirmación	Administrativo	Jefatura/Supervisión	Operativo	Otro	Total
RECIBE PAGO ADICIONAL AL SALARIO	9%	14%	15%	12%	12%
RECIBE BENEFICIOS NO ECONOMICOS	28%	22%	30%	21%	25%
CONSIDERA QUE SOLO HAY BENEFICIOS PARA ALTOS PUESTOS	6%	3%	10%	9%	6%
OFERTAS LABORALES ACOMPAÑADAS DE BENEFICIOS ADICIONALES	20%	22%	10%	18%	19%
BENEFICIOS DETERMINAN PERMANECER EN UNA EMPRESA	11%	16%	10%	15%	13%
LE MOTIVAN LOS BENEFICIOS ADICIONALES	26%	24%	25%	24%	25%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

Al clasificar por el puesto que desempeñan, para los administrativos y los operativos, la afirmación con la que se identifican en mayor medida es la que indica que reciben beneficios no económicos(28% y 30% respectivamente), por su parte para los que desempeñan puestos de jefatura u otro, se identifican en mayor parte con la afirmación que hace conocer que los beneficios adicionales son un factor de motivación.

De acuerdo al género

Tabla 15
Afirmaciones con las que se
Identifican de acuerdo de acuerdo al género

Afirmación	Femenino	Masculino	Total
RECIBE PAGO ADICIONAL AL SALARIO	11%	13%	12%
RECIBE BENEFICIOS NO ECONOMICOS	28%	23%	25%
CONSIDERA QUE SOLO HAY BENEFICIOS PARA ALTOS PUESTOS	6%	6%	6%
OFERTAS LABORALES ACOMPAÑADAS DE BENEFICIOS ADICIONALES	19%	19%	19%
BENEFICIOS DETERMINAN PERMANECER EN UNA EMPRESA	13%	14%	13%
LE MOTIVAN LOS BENEFICIOS ADICIONALES	23%	26%	25%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

Al clasificar de acuerdo al género, las mujeres se identifican más con la afirmación de que reciben beneficios no económicos, y con la que menos se identifican es con que los beneficios adicionales son solo para altos puestos de la compañía. Por su parte los hombres se identifican más con la afirmación que hace conocer que les motivan los beneficios adicionales, y al igual que las mujeres, en minoría se identifican con la afirmación de que los beneficios son para altos puestos.

De acuerdo al tipo de empresa

Tabla 16
Afirmaciones con las que se
Identifican de acuerdo de acuerdo al tipo de empresa

Afirmación	Nacional	Trasnacional	Total
RECIBE PAGO ADICIONAL AL SALARIO	13%	11%	12%
RECIBE BENEFICIOS NO ECONOMICOS	22%	29%	25%
CONSIDERA QUE SOLO HAY BENEFICIOS PARA ALTOS PUESTOS	6%	6%	6%
OFERTAS LABORALES ACOMPAÑADAS DE BENEFICIOS ADICIONALES	19%	18%	19%
BENEFICIOS DETERMINAN PERMANECER EN UNA EMPRESA	14%	12%	13%
LE MOTIVAN LOS BENEFICIOS ADICIONALES	26%	24%	25%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

De acuerdo al tipo de empresa, para quienes laboran en empresas nacionales se identifican en mayor parte con la afirmación respecto a la motivación que generan los beneficios y se identifican en menor cantidad al considerar que los beneficios son dados por las empresas solo para los puestos ejecutivos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como objetivo general de la presente investigación se buscaba determinar la importancia que se atribuye al salario emocional que se ofrece compañías a los colaboradores, de acuerdo los resultados, se puede concluir a grandes rasgos que los profesionales si asignan un importante peso a sus a estos beneficios adicionales. De igual forma a grandes rasgos se recomienda que las empresas enfoquen sus departamentos de recursos humanos hacia fortalecer por los diferentes medios estos beneficios para que correspondan efectivamente las expectativa de los trabajadores.

Al indagar sobre el primer objetivo, tanto los estudiantes que laboran para empresas transnacionales como nacionales, indican que el factor motivacional de mayor importancia es el crecimiento profesional. Basado en este resultado, las compañías deben tener planes que ofrezcan a los colaboradores este tipo de crecimiento.

Recibir pagos adicionales y tener un trabajo atractivo, son los siguientes dos factores según el orden de importancia, con este dato, la empresas, al igual que con los planes de desarrollo, deben tener proyectos internos que permitan satisfacer a los colaboradores este tipo de expectativas.

Bajo este primer objetivo, también se concluye que el factor al que le asigna menor importancia tanto quienes trabajan en transnacionales como en nacionales, se refiere al pago de estudios, para los estudiantes, este no es un factor de importancia, por lo tanto las empresas deben considerar muy bien si tomarlo en cuenta o no dentro de los beneficios que ofrecen.

Cuando se analiza el porcentaje de estudiantes encuestados que reciben beneficios adicionales, si se identifica una diferencia entre los de las empresas nacionales y empresas transnacionales, siendo estos último quienes los perciben en mayor medida, sin embargo no es una diferencia significativa. En caso de que las empresas transnacionales quisiera utilizar este punto como factor para retener personal y que este no se vaya a empresas nacionales, debe fortalecerlo más ya que como se menciona, si tienen una cercanía bastante estrecha lo que hace que no haya un factor diferenciador de importancia.

Seguidamente, al indagar sobre el segundo objetivo que buscaba conocer los puestos que en su mayoría reciben algún tipo de beneficio adicional, como resultado se muestra que todas las clasificaciones de puestos (Administrativos, jefaturas/coordinación, operativos y otros) reciben en gran medida otros beneficios, bajo este resultado se descarta que únicamente altos puestos los reciben, inclusive quienes muestran recibir mayores beneficios de acuerdo a la investigación, son quienes se ubican en puestos operativos. Se recomienda a las empresas distribuir los beneficios de tal modo que todos los puestos tengan beneficios, inclusive por partes iguales, o bien de acuerdo al nivel de satisfacción que estos pretendan dar.

Al investigar sobre la proporción del salario emocional respecto al salario ordinario, se concluye que en su mayoría los encuestados asignan un monto mayor al tercio de su salario ordinario, es decir, por cada fracción de salario, al menos un adicional del 30% es percibido de forma

emocional. Se recomienda a las empresas determinar cual es el valor porcentual que gustan a dar a los colaboradores como salario emocional, es claro que algunos no tienen un valor tangible, sin embargo puede verse como un porcentaje que le pueden asignar los colaboradores.

Para concluir con la tercera variable del segundo objetivo específico, al consultar si los beneficios determinan si permanecer en una empresa o no, ninguno de los puestos consultados asigna un valor de peso a esta variable, ninguno alcanzar el por lo tanto se considera que no es indispensable. Como recomendación, las empresas deberían evaluar si quieren que los beneficios adicionales sean un valor determinante, en caso de respuesta positiva, deben trabajar en planes que permitan crear este sentido en los colaboradores.

Como tercer y último objetivo específico, se indaga sobre la motivación que generan los beneficios adicionales, se concluye a base de esta investigación que efectivamente los colaboradores se sienten motivados al recibirlos, inclusive, al hacer una clasificación sobre los beneficios para la empresa al dar salario emocional, los colaboradores tienen tres afirmaciones que son que representa un complemento económico, que genera un mejor desempeño en las funciones y que crea fidelidad a la empresa, bajo este esquema se concluye que la motivación que se produce da tanto beneficios a los colaboradores como a los patronos, se recomienda a las empresas fortalecer sus programas de motivación a base de beneficios adicionales y quien no tienen estos programas, desarrollarlos ya que tiene efectos positivos significativos.

Bibliografía

Referencias de libros:

Ángel Baguer Alcalá (2010). Las diez erres en la dirección de personas. ESIC Editorial

Belén López Vázquez (2010). Publicidad emocional, estrategias creativas. ESIC Editorial

Carlos Andrés Londoño (2010). Caminos, escritos ágiles para lectores atentos. Impresora Feriva

María Teresa Palomo Vadillo (2010). Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo. ESIC Editorial

Referencias de publicaciones digitales:

Grupo Uno Tecnologías (2010). Herramientas de la flexibilidad retributiva y microblogging en la empresa. Consultado el 05 de Octubre del 2012 de

<http://herramientasdeflexibilidadretributiva.blogspot.com/p/herramientas-de-flexibilidad.html>

Lucio A. Muñoz(2010). Política retributiva flexible y RSC interna en la PYME (I Parte). Consultado el 05 de Octubre del 2012 de <http://www.rhhmagazine.com/articulos.asp?id=855>

Sabino Ayala Villegas (s.f.). Remuneraciones. Consultado el 05 de Octubre del 2012 de http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/remuneracion/

ANEXOS

Estimadas/os,

Soy postulante a la licenciatura en Administración de Negocios, para optar por este título llevo a cabo una investigación respecto a la Salario Emocional en las empresas trasnacionales. Mucho le agradezco se tome unos minutos de su tiempo para responder a las interrogantes planteadas en el presente documento.

Edad: (a) de 18 a 25 años (b) de 25 a 30 años (c) de 30 a 45 años (d) más de 45 años

Carrera: (a) Administración de Negocios (b) Administración énfasis Mercadeo
(b) Administración énfasis Finanzas (b) Administración énfasis Neg. Inter.

Género: (a) Femenino (b) Masculino

1. ¿Labora usted para una trasnacional? (a) Si (b) No
2. ¿Ha escuchado el término de Salario Emocional? (a) Si (b) No
3. Del siguiente listado, enumere del 1 al 11 los aspectos que consideraría más importantes para los colaboradores de empresas trasnacionales.

Tómese 1 como el de mayor importancia y 11 el de menor importancia.

_____ Beneficio económico que no contemple el salario (adicionales)

_____ Dirección y relaciones humanas en el centro de trabajo.

_____ Claridad de las políticas y de los sistemas de dirección.

_____ Supervisión técnica.

_____ Condiciones de trabajo como ambiente físico (Iluminación, ruido, etc.).

_____ Reconocimiento sobre el trabajo realizado.

_____ Realización en el desempeño de las labores.

_____ Trabajo atrayente, creativo, desafiante y variado.

_____ Responsabilidad sobre el propio trabajo o del de otros, tener un trabajo importante.

_____ Formación que proporciona la empresa y posibilidad de desarrollarse.

_____ Cambio de posición o estatus en la empresa, promoción de puestos.

4. ¿Adicional al monto del salario, recibe algún otro pago por parte de la empresa y que usted considere un “beneficio”? (a) Si (b) No
5. ¿Considera usted que recibe algún tipo de beneficio no económico en la compañía para la que labora? (a) Si (b) No
6. ¿Que puesto desempeña actualmente?
 - (a) Jefatura
 - (b) Profesional
 - (c) Administrativo
 - (d) Operativo
7. ¿Considera usted que los beneficios adicionales son dados por las empresas trasnacionales solo para puestos específicos y no para toda la población? (a) Si (b) No
8. Dentro de una oferta laboral ¿considera imprescindible el ofrecimiento de beneficios adicionales? (a) Si (b) No
9. Si pudiera asignar un valor económico el cual considera el más adecuado a los beneficios adicionales dados por trasnacionales ¿Cuál sería?
 - (a) Menos del 30 % sobre el salario ordinario mensual
 - (b) Entre un 30% y un 50% sobre el salario ordinario mensual
 - (c) Más de un 50% sobre el salario ordinario mensual
 - (d) No asigna, considera que no pueden ser valorados económicamente.
 - (e) Otro(especifique): _____
10. ¿Considera los beneficios adicionales como un aspecto de estricta motivación para los colaboradores? Porque?

11. ¿Considera que las empresas trasnacionales que ofrecen beneficios adicionales reciben algún beneficio propio?
 - (a) Las empresas no perciben ningún tipo de ganancia al dar beneficios adicionales
 - (b) Mejor rendimiento de los empleados al estar motivados
 - (c) Compromiso por parte de los empleados
 - (d) Buena imagen hacia las personas externas a la empresa
 - (e) Otra(especifique): _____
12. ¿Considera que recibir beneficios adicionales o no son el factor decisorio para laborar en una empresa nacional o en una trasnacional? (a) Si (b) No

¿Qué importancia se atribuye al salario emocional que ofrecen las empresas transnacionales a los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT?

Objetivos

- ✓ Identificar el salario emocional que ofrece el mercado laboral
- ✓ Conocer los puestos que reciben beneficios adicionales
- ✓ Identificar el nivel de motivación que genera el salario emocional

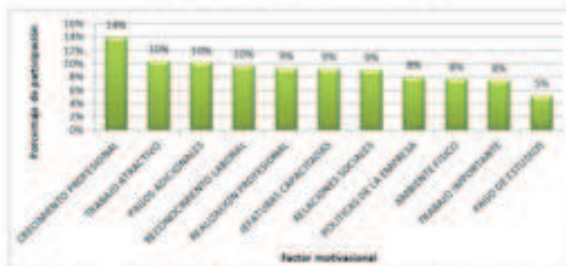
Marco teórico

"Una retribución justa y competitiva no es lo más importante para las personas pues un trabajo es algo más que ganar dinero o que realizar una serie de tareas" (Palomo, 2010, pag.119).

Metodología

Investigación de tipo descriptiva, se recolectan los datos por medio de un cuestionario aplicado a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT.

Gráfico 1
Importancia de los factores motivacionales que se pueden relacionar con el salario emocional



Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

Gráfico 2
Porcentaje del salario emocional respecto al salario ordinario



Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

Gráfico 3
Beneficio para las empresas al ofrecer salario emocional



Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

Gráfico 4
Alternativas con las que se identifica



Fuente: Elaboración propia de acuerdo a encuesta aplicada a 50 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT, 2012.

Recomendaciones

Conclusiones

Referencias: María Teresa Palomo Vadillo (2010). Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo. ESIC Editorial