Resúmenes de Eventos

Valoración de los factores que conforman el salario emocional ofertados por la empresa Tostao’ Café & Pan: un estudio de caso.

Gloria Angélica Rebolledo González[1]

[1] Facultad de Ciencias Administrativas, Bogotá, Distrito Capital, Colombia

Cómo citar este artículo:
Rebolledo González, G. (2024). Valoración de los factores que conforman el salario emocional ofertados por la empresa Tostao’ Café & Pan: un estudio de caso.. *GestióN Ingenio Y Sociedad, 0*, 21-23. Recuperado de http://gis.unicafam.edu.co/index.php/gis/article/view/143

Aprobado: 2023-10-24 13:37:57

Correspondencia: Gloria Angélica Rebolledo González. Fundación Universitaria Cafam gloria.rebolledo@unicafam.edu.co

INTRODUCCIÓN

La administración de personal en las organizaciones ha tenido un avance significativo a lo largo de los años y se han implementado estrategias para atraer y retener a los mejores talentos. Una estrategia clara es ahora conocida como salario emocional, donde se incluyen beneficios adicionales al salario ordinario. De acuerdo con (González, 2017) la finalidad del salario emocional es “aportar para que los trabajadores puedan construir una vida más saludable, productiva y significativa, y lograr así un balance entre la vida laboral y la personal”. Por lo que incluir un horario flexible, un plan carrera, días libres por cumpleaños, productividad y demás definitivamente son valores que aportarán gran valor a los colaboradores y esto podría ayudar a mejorar su desempeño y productividad.

Tostao’ Café y Pan ha implementado beneficios para sus colaboradores y el objetivo de esta investigación es analizar los factores que conforman el salario emocional en la empresa, estableciendo los más y menos representativos para los trabajadores y sugerir nuevas condiciones que aún no hayan sido implementadas y que tienen alto potencial de tener éxito por los beneficios que representa para ambas partes.

La investigación se apoya en la teoría de los dos factores planteada por el psicólogo Frederick Herzberg que está compuesta por dos aspectos que influencian a las personas; el primero, descrito como “satisfacción” que hace referencia al resultado que causan los factores motivacionales en el individuo, como los logros, el reconocimiento, la independencia laboral, la responsabilidad y la promoción. El segundo componente es “la insatisfacción” que es conocido como Higiene dentro de la teoría, e incluye elementos como: sueldo y beneficios, la política de la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, el ambiente físico, la supervisión, el status, seguridad laboral, el crecimiento, la madurez y finalmente la consolidación.

(Peña, 2020) realizó una investigación titulada “El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad”, publicada en noviembre de 2019. El objetivo de esta investigación fue determinar si existe relación entre el salario emocional y los niveles de productividad de los colaboradores, con un enfoque cualitativo. De acuerdo con la metodología de recolección de datos se determinó que, aunque la empresa contaba con un salario emocional, la correlación entre este y la efectividad fueron relevantes, pero los resultados no fueron suficientes para comprobar la hipótesis planteada y demostrar que la efectividad dependía enteramente del salario emocional.

MATERIALES Y MÉTODOS

La naturaleza del estudio es cuantitativa ya que cumple con las siete etapas secuenciales que

planeta el autor (Sampieri, 2014, pág. 4), que inician en la etapa de la idea principal de investigación y finaliza en la elaboración del reporte de resultados. El tipo de investigación es descriptiva ya que permite conocer las características y propiedades del objeto de estudio. El instrumento aplicado será una encuesta digital elaborada en la herramienta Google forms.

1. Estrategia de muestreo (si aplica)

Se comprende una estrategia de muestreo probabilístico, con un método de selección aleatorio simple, en el cuál todas las personas de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Argumente en coherencia con el diseño metodológico de su estudio la estrategia de muestreo que planteó para el logro de los objetivos o interrogantes propuestos

2. Técnica para el procesamiento y análisis de datos (si aplica)

Luego de obtener las respuestas de la encuesta se descargará, organizará y limpiará la base de datos, para realizar el cargue de la información en el Software SPSS con el fin de analizar las variables y obtener resultados estadísticos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se espera que con los hallazgos generados se identifiquen los factores del salario emocional más y menos valorados en la compañía, y así mismo se espera encontrar oportunidades de mejora para proponer cambios en los beneficios del pacto colectivo.

Tostao' Café & Pan cuenta con beneficios de salario emocional que entrarán a ser parte de un estudio de caso, el cual permitirá identificar qué tan valorados son por sus colaboradores. Adicionalmente, se espera encontrar algunos complementos que se incluyan dentro del pacto colectivo, alineados a lo que ofrece el mercado actual, y que sea acorde a la capacidad económica de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abrajan Castro, M. G., Contreras Padilla, J. M., & Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Enseñanza e Investigación en Psicología, 14(1), 105-118.

AEC. (2019). Salario Emocional. Obtenido de https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/salario-emocional

Burgos, E. E., Díaz, M. F., & Palacios Valero, Y. (7 de diciembre de 2017). Biblioteca digital Universidad EAN. Obtenido de EAN Universidad: https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9062/DiazMaria2017.pdf?sequence=1#:~:text=El%20objetivo%20del%20Salario%20Emocional,y%20diferenciador%20de%20las%20dem%C3%A1s.

Castaño, J. C., Montoya, L. S., & Ocampo de Restrepo, L. S. (diciembre de 2009). Redalyc. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84917310016

Castro Velásquez, A. (2009). Salario. En A. Castro Velásquez, Salario (pág. 5).

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. En I. Chiavenato. México D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Cieza Sánchez, E. (2022). Repositorio Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78506/Cieza_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cifuentes, K. P. (2016). "El Salario Emocional y su influencia en la Motivación Laboral de los servidores y. Obtenido de Repositorio Digital Universidad Central del Ecuador: http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7319/1/T-UCE-0007-392i.pdf

Concepto Definición. (30 de enero de 2021). Remuneración. Obtenido de https://conceptodefinicion.de/remuneracion/

David, J. (23 de 10 de 2021). Geovictoria. Obtenido de Ambiente laboral: ¿Qué es y cómo abordarlo?: https://www.geovictoria.com/co/recursos-humanos/ambiente-laboral-que-es-y-como-abordarlo/

Economía. (s.f.). Economía Gestione a su favor. Obtenido de Definición de Salario: https://economia.org/salario.php

Ecopetrol. (9 de febrero de 2022). Ecopetrol. Obtenido de SosTECnibilidad / Social / Estándares laborales / Cultura y bienestar:

https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/sostecnibilidad/social/estandares-laborales/cultura-bienestar

Elejalde, L. l. (5 de 02 de 2020). Lo que buscan los empleados en su trabajo según la generación a la que pertenecen. Obtenido de LR La República: https://www.larepublica.co/alta-gerencia/lo-que-buscan-los-empleados-en-su-trabajo-segun-la-generacion-a-la-que-pertenecen-2960106

Función Pública. (15 de diciembre de 2022). GOV.CO. Obtenido de DECRETO 2613 DE 2022: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=200172

Gómez, S. M. (15 de mayo de 2019). Modelo de Retención Laboral de Millennials, desde la Perspectiva Mexicana. Obtenido de Scielo Investigación Administrativa: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782019000200001&lang=es

González, A. (2010). Observatorio de Recursos Humanos y relaciones laborales. Obtenido de https://meta4.es/files/news/observatoriorrhh_21_05_10.pdf

González, F. (2017). Qué es y cómo se paga el salario. Revista de Negocios del IEEM, 80-81.

Hernández, D. d. (18 de 11 de 2017). Biblioteca Digital Universidad Externado de Colombia. Obtenido de https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/889

Herzberg, F. (1959). En Motivation To Work (págs. 60-66). Transaction Publishers.

Huerta, Y. M. (2018). Repositorio Unasam. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3258/T033_47792355_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto Nacional de contadores Públicos. (s.f.). Código Sustantivo del Trabajo. Obtenido de https://incp.org.co/Site/productosyservicios/legislativa/cst.htm

La República. (05 de febrero de 2020). LR La República. Obtenido de Lo que buscan los empleados en su trabajo según la generación a la que pertenecen: https://www.larepublica.co/alta-gerencia/lo-que-buscan-los-empleados-en-su-trabajo-segun-la-generacion-a-la-que-pertenecen-2960106

LR. (2020). Estos son algunos apoyos de las empresas para impulsar el bienestar de sus empleados. LR La República.

Martínez, M. (13 de mayo de 2013). Blogs EOI (Escuela de Organización Industrial). Obtenido de https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/