



Salario Emocional: Estudio de caso de dos empresas peruanas del sector servicios.

Tesis presentada en satisfacción parcial de los requerimientos para optar el grado de Magíster en Organización y Dirección de Personas

por:

Sandra Natalia, Capurro Larrea

Claudia Johana, Carran Sanchez

Juan Josa Martin, Sanchez Alva

Henry Manuel, Villacorta Portella

Programa de la Maestría en Organización y Dirección de Personas

MAODP 2018-1

Lima, 03 de diciembre del 2020

RESUMEN EJECUTIVO

- Grado:** Magíster en Organización y Dirección de Personas.
- Título de la tesis:** Salario Emocional: Estudio de caso de dos empresas peruanas del sector servicios.
- Autor (es):** Sandra Natalia, Capurro Larrea.
Claudia Johana, Carrán Sánchez.
Juan José Martín, Sánchez Alva.
Henry Manuel, Villacorta Portella.

Resumen:

Los países a nivel mundial se han visto afectados por la pandemia del COVID-19, tal es así que esta pandemia forzó a sus gobernantes a tomar distintas acciones a manera de salvaguardar la estabilidad de su país. En el Perú el 15 de marzo del 2020 el Consejo de Ministros aprobó el estado de emergencia a nivel nacional y por ende se establecieron medidas preventivas en el ámbito económico, educativo, social, salud y laboral, este contexto actual obligó a las organizaciones a redefinir sus operaciones e incluso sus políticas laborales, las organizaciones se adaptaron de un trabajo presencial a desarrollar sus procesos en forma virtual con el objetivo de asegurar la continuidad del negocio.

Debido al contexto actual que afecta a las organizaciones en su estabilidad económica-laboral e incluso emocional por parte de sus colaboradores, ello nos orienta a identificar los factores que comprende el Salario Emocional y sus prácticas utilizadas en las organizaciones, de esta forma mantener un ambiente laboral idóneo para el desarrollo de las actividades de los colaboradores y una perspectiva nueva de rediseño de la gestión del talento humano en ámbitos como la cultura organizacional, igualdad de oportunidades, desarrollo profesional, mejores condiciones laborales, seguridad y salud, entre otros. Para tal efecto se plantea los siguientes objetivos:

Identificar los factores del salario emocional que se utilizan en dos empresas peruanas del sector servicios.

Identificar las prácticas que comprende el salario espiritual.

Identificar las prácticas que comprende el salario afectivo.

Identificar las prácticas que comprende el salario racional.

Identificar las prácticas que comprende el salario fisiológico.

A fin de comprender los objetivos planteados se desarrolló una investigación literaria recurriendo a la saturación teórica la cual generó una ruta de investigación que nos permitió identificar las siguientes variables:

Salario Espiritual, lo cual implica identificar las prácticas que comprende el desarrollo personal a través de la cultura, el aspecto espiritual y el desarrollo de la comunidad.

Salario Afectivo, lo cual implica identificar las prácticas que comprende los reconocimientos personales, ya sean por motivos académicos, familiares u otra de índole relevante para el colaborador.

Salario Racional, lo cual implica identificar las prácticas que comprende las actividades que permitan desarrollar las habilidades cognitivas, artísticas y otras que permitan el crecimiento profesional del colaborador.

Salario Fisiológico, lo cual implica identificar las prácticas que comprende las actividades y medidas preventivas en seguridad y salud del colaborador.

La selección de las dos (02) empresas peruanas del sector servicios (Pensiones y Telecomunicaciones) se basó en criterios de inclusión, se analizó aspectos como acceso al entorno empresarial, relaciones interpersonales con los representantes que faciliten el desarrollo del trabajo de investigación, posterior al análisis y selección se realizó un primer contacto con los representantes de la gerencia de recursos humanos con el objetivo de describirles el trabajo de investigación y contando con la respectiva aprobación de sus representantes se acordaron los medios tecnológicos a usar como acciones preventivas de salud y distanciamiento social expuesto en el actual contexto COVID-19 y así poder realizar el trabajo de campo.

A efecto de desarrollar el trabajo de campo en estas dos (02) empresas peruanas del sector servicios (Pensiones y Telecomunicaciones), se recurrió al uso de técnicas e instrumentos de recolección de datos para ello se optó por confeccionar el contenido de los instrumentos de investigación (entrevista semiestructurada y encuesta) ambos instrumentos de recolección de información fueron validados por expertos profesionales.

Finalmente luego de desplegar en el trabajo de campo los instrumentos de recolección de datos (entrevista semiestructurada y encuesta) se recolectó información relevante que permitió identificar las prácticas de gestión del talento humano que se desarrollan en estas dos (02) empresas peruanas del sector servicios (Pensiones y Telecomunicaciones), concluyendo en base a los resultado obtenidos:

Empresa de pensiones:

Se ha identificado que se utilizan prácticas de Salario Emocional, las cuales generan para sus colaboradores una satisfacción intrínseca con respecto a su desarrollo personal y profesional con énfasis en temas de seguridad y salud en el trabajo.

Empresa de telecomunicaciones:

Se ha identificado que se utilizan prácticas de Salario Emocional, las cuales generan para sus colaboradores una satisfacción intrínseca con respecto a su desarrollo personal y profesional con un enfoque en las competencias laborales requeridas en la organización.

Con ello queda sustentado que:

En las dos (02) empresas peruanas del sector servicios se identifican prácticas y acciones vinculadas al Salario Emocional, siendo la variable predominante en la Empresa de Pensiones el Salario Fisiológico y en la Empresa de Telecomunicaciones el Salario Racional, asimismo es conveniente mencionar que en ambas empresas existen oportunidades de mejora con respecto a los reconocimientos académicos y a las capacitaciones en actividades generadoras de capital familiar.

Resumen ejecutivo elaborado por los autores.