



República del Ecuador
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

Trabajo de Titulación
Para la Obtención del Título de:
Psicóloga Laboral y Empresarial

Tema:

Propuesta de implementación de un sistema de incentivos no monetarios para atracción y retención de profesionales en Pymes

Autora:

Michelle Verónica Rodríguez Ochoa

Directora del Trabajo de Titulación:

Psc. Karina Muñoz, MSc.

2022

Guayaquil - Ecuador



República del Ecuador
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

Trabajo de Titulación
Para la Obtención del Título de:
Psicóloga Laboral y Empresarial

Tema:
Propuesta de implementación de un sistema de incentivos no monetarios para atracción y retención de profesionales en Pymes

Autora:
Michelle Verónica Rodríguez Ochoa

Directora del Trabajo de Titulación:
Psc. Karina Muñoz, MSc.

2022
Guayaquil – Ecuador

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento más importante que es preciso dar en esta ocasión, es a Dios, por darme la oportunidad de cumplir una meta tan anhelada, una meta que es un escalón importante en mi desarrollo profesional y que sin duda alguna sin Él hubiese sido imposible llegar hasta aquí. Dios me ha guiado en este camino con paciencia, determinación y me ha llenado de bendiciones. Quiero agradecer también a la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil y sus directivos quienes estuvieron pendientes de la culminación de mi carrera profesional y siempre me brindaron su apoyo y dar gracias a Paola Fallas y Juan Xavier Sánchez, quienes fueron no solo jefes, sino también referentes excepcionales de liderazgo, ellos me demostraron que el camino al éxito es difícil está lleno de obstáculos pero que en este camino o se gana o se aprende, pero nunca se pierde, porque de ese error siempre aprenderemos a cómo hacer mejor las cosas. A mis compañeros de trabajo y mis mejores amigos Paula, Belén, Gaby, Miguel y Andrés, que fueron base fundamental de mi crecimiento profesional, celebrando cada logro y enseñándome en su actuar que la gratificación más grande del ser humano se encuentra en que poder servir a los demás y ser una guía para ayudar siempre a quienes te rodean a alcanzar su mejor versión como ser humano.

Finalmente deseo agradecer de manera muy especial a mi familia, por su amor, apoyo incondicional y enseñanzas. Ellos supieron enseñarme que los valores fundamentales de la familia son el perdón, la tolerancia y unión.

DEDICATORIA

Este artículo es dedicado a los 3 pilares fundamentales de mi vida; a mi mamá, Laura Ochoa Andrade, quien es mi mejor y mayor referente, una mujer valiente, luchadora, amante de su familia, leal, un ser humano maravilloso y digno de admiración, una mujer llena de valores quien me enseñó, que todo aquello que se realiza con esfuerzo y determinación, no solo nos fortalece como seres humanos, si no que nos va forjando y nos permite alcanzar nuestros objetivos en la vida. A mi papá, Ernesto Rodríguez Pino, hombre trabajador, de alma caritativa y de corazón noble, que desde pequeña me enseñó que la desigualdad de sexo solo es un paradigma de los seres humanos, puesto que todos, hombres y mujeres podríamos realizar cualquier actividad que nos sea encomendada sin distinción alguna, me enseñó, además, que la vida es una lucha constante y que siempre se puede ganar o aprender.

Y, a mi hijo, Jose Francisco, el mejor regalo que Dios me pudo dar en la tierra, él que representa mis ganas de vivir, por él es por quien busco ser mejor profesional y un mejor ser humano, él que con un te amo arregla hasta el día más difícil y que con un abrazo me reconforta hasta el alma, él que me enseña a que la mejor manera de amar es el amor sin medida, mi pilar fundamental y por quién siempre seguiré adelante, que no hay límites para los anhelos del corazón, porque con coraje, templanza y determinación será capaz de lograr todo aquello que se proponga.

Son los mejores, los amo.

La responsabilidad de este trabajo de investigación, con sus resultados y conclusiones pertenecen exclusivamente al autor.

Michelle Verónica Rodríguez Ochoa

PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE INCENTIVOS NO MONETARIOS PARA ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE PROFESIONALES EN PYMES

Michelle Verónica Rodríguez Ochoa

microdriguez@gmail.com

RESUMEN

En el año 2021, no solo el país, sino el planeta entero vivió una de las crisis sanitarias más letales que se ha vivido a lo largo de la historia. Esta crisis dejó a muchísimas personas sin trabajo, sin educación, sin comida, incluso a muchos sin esperanzas. De ahí en adelante y como lo dice la ley de la evolución tuvimos que irnos adaptarnos a esta nueva realidad y evolucionar o perecer en algunos casos.

No solo en procesos, lineamientos, procesamientos, sino en nuestra vida cotidiana, trabajo, escuela, incluso reuniones sociales, todo desde ahora tomaría un giro de 180° que nos haría percibir la realidad de manera distinta; de hecho, en algún momento incluso estar lejos era la mejor manera de decir te amo alguien y de cuidarla. Viendo todo esto el mundo laboral tuvo que adaptarse, pero en vista de que el mercado se había contraído tanto en la oferta de plazas de trabajo, hubo que realizar ciertas adecuaciones que quizás, sin pagar más le permitieran a las compañías mantener a sus mejores elementos hasta que todo esto pudiere calmarse, esto nos introdujo en una nueva ola llamada “Salario Emocional”, que sin duda y gracias a todo lo ocurrido, llegó para quedarse, para reconocer que el recurso más importante que tenemos en la organización es el capital humana y que tenemos que velar por su bienestar integral (bio – psico – espiritual).

El Salario Emocional está cobrando mayor relevancia en las empresas y esto se debe a que cada vez existe mayor evidencia de que la satisfacción laboral está íntimamente ligada a la productividad laboral y a la fidelización del talento. El Salario Emocional no es una tendencia de moda, es una estrategia organizacional que ya ha sido aplicada obteniendo resultados exitosos, por varias empresas a lo largo de los últimos años. Lo que ha venido variando es que ahora no solo las grandes empresas lo aplican, sino que cada vez más las medianas y pequeñas empresas se están sumando a estas prácticas para el mejor funcionamiento de su estrategia organizacional, puesto que la incorporación de las nuevas generaciones (mileniall, centennial, generación z), a la vida laboral ha generado que una estrategia de fidelización del talento sea indispensable para el logro de los objetivos organizacionales.

INTRODUCCIÓN

“El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) ha unificado diferentes bases de datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Servicio de Rentas Internas (SRI), Registro Civil, entre otras, para consolidar en la base de datos “Empleo registrado y plazas de empleo”. (CEDAP, 2022)

En la actualidad, las condiciones reales del mercado laboral nos indican que el 12% de los ecuatorianos laboran bajo relación de dependencia, el 13% son bachilleres y el 67% de esta población son No Bachilleres. Basándonos en estas cifras la mediana de Ingresos mensuales que recibe un empleado es de \$480, con un índice que Inconformidad en su trabajo actual (constante búsqueda de nuevo empleo) un 6%.

Dentro de esto podemos encontrar también que el 72% de los jóvenes empleados lo hacen en condiciones de empleo inadecuado, mientras que los que los jóvenes desempleados componen el 40,4% del total de personas desempleadas.

Adicional se puede constatar que el mundo vive situaciones complejas que han llevado a diferentes empresas a prescindir de sus colaboradores y reestructurar sus departamentos con la finalidad de conseguir los objetivos de la empresa a un menor costo.

A través de este documento se determinará la importancia de la existencia de incentivos no monetarios como parte de los beneficios otorgados a los colaboradores de diferentes empresas, corroborando que la productividad de los colaboradores no se encuentra siempre relacionada con el salario económico que se pueda percibir, si no que gran parte del desempeño de una persona en una compañía depende de diferentes variables que puedan ser otorgadas por los empleadores y que son gratamente recibidas por los nuevos o actuales colaboradores. Los programas de Incentivos no monetarios tienen como objetivo principal, que el colaborador se sienta en todo momento apreciado por parte de la empresa y que comprenda la importancia que

representa el mismo en la consecución de los objetivos generales de la compañía, otorgándole incentivos, menciones, gestos, o actividades que sean atractivas.

OBJETIVO GENERAL

Diseñar una propuesta de un programa de sistema de incentivos no monetarios para atracción y retención de profesionales en Pymes de la ciudad de Guayaquil.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Diagnosticar la situación laboral de las Pymes de Guayaquil.
- 2) Analizar las teorías de los incentivos no monetarios o salario emocional como indicador de motivación al logro de la retención y atracción del personal
- 3) Realizar una propuesta de un programa de sistema de incentivos no monetarios generando el compromiso y cumplimiento de los objetivos organizaciones de las Pymes de la ciudad de Guayaquil.

DESARROLLO TEMÁTICO

1.1. PYMES

Al referirse al término PYMES se desea identificar a las pequeñas y medianas empresas. En Ecuador, se les dice PYMES a todas aquellas empresas, que, según su número de trabajadores, su volumen de ventas, los años que posean en el mercado, su nivel productivo, activos, o todas aquellas cosas que representen

PYMES quiere decir Pequeñas Y Medianas Empresas. En el país (Ecuador), se llama PYMES al conjunto de pequeñas y medianas empresas, que, de acuerdo con el número de trabajadores, volumen de ventas, años en el mercado, y sus niveles de producción, activos, pasivos (que representan su capital) tienen características similares en sus procesos de crecimiento.

No existe un concepto o definición exacta de PYMES, ya que las variables de estas pequeñas y medianas empresas pueden cambiar de acuerdo a la economía del país donde producen. Por ejemplo, una empresa cuyo volumen de ventas es \$10,000,000 anuales puede ser considerada PYME en un país, y empresa grande en otro país. Asimismo, una empresa con un solo trabajador puede generar más ingresos que una empresa con 50 trabajadores si el capital social es mayor.

A pesar de esto, existen 5 etapas de crecimiento generalmente aceptadas para las PYMES. Las PYMES, en término de cantidad (números), y de manera general a nivel mundial, representan en promedio el 80% de los negocios de una economía. Estos porcentajes varían dependiendo el año de investigación y la fuente. De todas formas, es evidente que este sector de la economía es trascendental para la generación de empleos, desarrollo de la producción, y el manejo sostenible de la economía.

1.2. CLASIFICACIÓN DE LAS PYMES

Clasificación nacional

Variables	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Grandes Empresas
Personal ocupado	De 1 - 9	De 10 - 49	De 50 - 199	≥ 200
Valor bruto de ventas anuales	≤ 100.000	100.001 - 1.000.000	1.000.001 - 5.000.000	> 5.000.000
Monto de activos	Hasta US\$ 100.000	De US\$ 100.001 hasta US\$ 750.000	De US\$ 750.001 hasta US\$ 3.999.999	≥ 4.000.000

La Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, mediante resolución, acogió la clasificación de pequeñas y medianas empresas, PYMES, de acuerdo con la normativa implantada por la Comunidad Andina en su Resolución 1260 y la legislación interna vigente, conforme al siguiente cuadro:

1.3. PYMES Y CONTRIBUCIÓN CON EL PIB

Las PYMES ecuatorianas: su impacto en el empleo como contribución del PIB suma más de un 80% por lo que es fundamental que este se vea siempre altamente apoyado por entidades gubernamentales.

Para esta investigación se realizó un estudio para poder conseguir descubrir en qué lugares existe mayor afluencia o acontecimientos de PYMES, se recolectó además información de un grupo de personas, para las que se tomó en consideración también zonas urbanas, marginales, de escasos recursos, de la ciudad de nuestra ciudad, Guayaquil, donde mayormente podemos encontrar talleres mecánicos, talleres automotrices, pequeños restaurantes, cafeterías, tiendas de abarrotes, tiendas de ropa de primera mano de maquila ecuatoriana o de segunda mano en perfecto estado, así como también lugares que venden bisutería o artesanías, florerías, y un sinnúmero de empresas que han ido surgiendo por la falta de trabajo formal en las diferentes

empresas, o que en algunos casos son incluso el segundo ingreso de una familia, esto ayudó a los investigadores a tener una visión más clara y amplia de la situación económica que se está atravesando a nivel país, y asimismo entender que estos pequeños negocios están en expansión y han llegado para quedarse. Además, con información de la Superintendencia de Compañías, Seguros y Valores, Banco Central de Ecuador e Instituto Nacional de Estadísticas y Censos se pudo recabar las estadísticas de generación e inversiones de bienes y servicios a nivel nacional, así como de las PYMES basado en una metodología directa de investigación de campo. (Gómez Bastar, 2012)

Conceptualización: PYMES

Microempresas	Ingresos menores a \$100.000,00	Entre 1 a 9 personas
Pequeña empresa	Ingresos entre \$100.001,00 y \$1'000.000,00	Entre 10 a 49 personas
Mediana empresa	Ingresos entre \$1'000.001,00 y \$5'000.000,00	Entre 50 a 199 personas.

1.4. CLASIFICACIÓN DE LAS PYMES EN SECTORES

En Ecuador las empresas pueden clasificarse además de la siguiente manera:

- Sector primario
- Sector secundario
- Sector terciario
- Sector cuaternario
- Sector quinario

A continuación, se podrá vislumbrar de mejor manera cada uno de estos sectores:

1.4.1. Sector primario

En este primer sector se desenvuelven todas aquellas actividades o labores, que se vean enfocadas en la extracción de productos o recursos que sean provenientes de la naturaleza. Incluso también incluye a la agricultura, silvicultura, caza, ganadería, mineras y pesca. Estos productos pertenecen a este sector ya que regularmente son utilizados como materia prima para la producción en procesos industriales, así como también pueden ser vendidos a los consumidores finales como productos de primera necesidad.

1.4.2. Sector secundario

En este sector tenemos todas aquellas que se dedican a la transformación de materia prima en productos semi elaborados o terminados, por lo que le brinda un valor agregado al producto inicial. De este sector es parte la industria pesada, la industria ligera, el sector industrial; y algunos productos obtenidos de este sector pueden ser productos de aseo, alimentos procesados, automóviles, calzado, belleza, muebles, plásticos, ropa, etc.

Incluyen a empresas y trabajos que transforman materias primas en productos terminados, agregando valor. De él hace parte el sector industrial, tanto la industria ligera como la pesada. Algunos productos del sector secundario son electrónicos, ropa, etc.

1.4.3. Sector terciario

En este caso, no consideramos la fabricación y producción de bienes, sino por el contrario la prestación de diversos servicios. Son aquellos que son considerados como partes blandas en el sector de la economía, quizás incluso de bienes intangibles. Podríamos hablar adicionalmente de servicios públicos o privados, como salud, educación, transporte, banca, entretenimiento, comunicaciones, etc. Este sector es uno de los que emplea a mayor cantidad de personas, no solo en países del tercer mundo, sino también en países más desarrollados. Aunque actualmente la tendencia y como se explicaba anteriormente la falta de trabajo, ha provocado que este sector aumente cada vez más en países de tercer mundo.

1.4.4. Sector cuaternario

En esta etapa encontramos una subdivisión del sector terciario, pero e encuentra más enfocado en las actividades basadas en las labores que implican desarrollo intelectual o está enfocado en el conocimiento específico de ciertas áreas o materias, mas no a labores repetitivas, sino labores que impliquen estrategia y desarrollo de la misma. Aquí podríamos tomar en cuenta la investigación o desarrollo de información, servicios, asesorías, comercio, publicidad, consultorías, planificación, etc.

1.4.5. Sector quinario

En este último sector podemos encontrar otra división del sector terciario, pero aquí se distinguen actividades como interpretación, reorganización, o creación de nuevos proyectos. Inclusive se puede hablar del uso de nuevas tecnologías y base de datos para tomar decisiones trascendentales en el mundo empresarial. Está enfocado en la toma de decisiones y a él lo conforman, directivos de empresas, de ONG, líderes tecnológicos o políticos de gran incidencia mundial.

1.5. ECONOMIA DE LAS EMPRESAS POST PANDEMIA

Mientras la pandemia de COVID-19 fue ganando terreno en la población, el mundo se vio obligado a realizar grandes cambios, evolucionar, desde el Marzo 2020, el mundo entero dio un giro de 180°, donde tanto ciudadanos como empresas y ciudadanos tuvieron que verse en la necesidad de implementar nuevas normas, protocolos, e incluso hábitos para poder enfrentar un eminente virus que si no nos adaptábamos podíamos perecer como humanidad.

Sin duda los cambios siempre producen miedo, incertidumbre, inseguridad, las mismas que a medida que se fueron afrontando se convirtieron en una fortaleza más que en una oportunidad de mejora, desarrollando así nuevas habilidades y aptitudes ante la tempestad, de forma que se pueda continuar, adaptarse fue la mejor salida. Esto es lo que motivó a que este artículo

académico buscó analizar minuciosamente estas formas de adaptarse y más aún por parte de los ciudadanos ya que en vista de la crisis las empresas pagaban menores salarios con horarios extendidos ya que desde casa el control horario era más complicado.

Una de las preguntas que podríamos plantearnos sería ¿cómo ha sido la adaptabilidad de la población en general ante la pandemia frente a los distintos cambios que se fueron presentando de manera paulatina, los cambios y restricciones de los GADS, horarios, necesidad irremediable de computadoras e internet en casa a los que en ocasiones no todos tenían acceso, cambiando esto costumbres e incluso funciones y responsabilidades de los distintos cargos. Es preciso mencionar también que la nueva normalidad obligaba tener nuevos protocolos de bioseguridad para salvaguardar la salud no solo de los colaboradores, sino también de sus familias.

1.6. IMPACTO DEL COVID EN LAS EMPRESAS

Las PYMES formales, así como las informales de toda América latina se vieron altamente afectadas por la crisis del COVID, incluso, podemos estimar que al menos un 13% de las empresas formalmente establecidas, no pudieron resistir y tuvieron que cerrar labores, abandonando el mercado.

Muchas de las empresas que aún se encuentran activas deben enfrentar dificultades constantes para vencer las vicisitudes o adaptarse a las realidades variables constantes que el entorno muestra. Por ejemplo, la falta de flujo, las altas tasas de intereses, el endeudamiento obligatorio al que debieron someterse si deseaban subsistir y por ende retrasos en cuotas de pagos.

Quienes más han sufrido el problema de la crisis han sido definitivamente los emprendedores, aunque la sociedad en conjunto también ha percibido desmanes, ya que como se ha mencionado antes las PYMES representan una gran proporción de la generación de empleos y un apoyo indudable para miles de familias que viven gracias a estos ingresos.

A pesar de todo, las PYMES fueron un pilar fundamental para que familias, gobiernos, empresas pudieran hacer frente a esta crisis mundial, que no solo afectó economía, si no también familias enteras por pérdidas irreparables. Las PYMES en este caso actuaron como medios críticos para suministrar y distribuir alimentos de primera necesidad, insumos de bioseguridad, medicamentos, servicios varios y muchísimas cosas más, esenciales para las familias durante todo el periodo de caos que causó la pandemia y obligó a mantener cuarentena y encierro total. En ese caso las PYMES tuvieron que innovar brindando diversas soluciones para los desafíos que atravesaban que no tenían precedente en la historia. En este proceso hubo empresas que perecieron, pero así también hubo empresas que se fortalecieron.

A medida que va pasando el tiempo, la actividad económica se está recuperando y los negocios van resurgiendo, aunque aún persisten riesgos para las PYMES, ya que el COVID aun no desaparece, y adicionalmente podemos decir que el hecho de que las nuevas generaciones estén forman parte de las empresas es en gran parte responsable de que esta una nueva normalidad haya llegado para quedarse, pero se desconoce si podrían aparecer nuevas OLAS, aumento de contagios o razones que produzcan inflación en precios de materia prima o producto elaborado. Así también tenemos un pueblo que en generalidad se encuentra en tasas altas de endeudamiento. Existirán cicatrices imborrables en la economía, competitividad y productividad, cicatrices que sin duda muestran que solo los más fuertes o incluso solventes pudieron sobrevivir. Estas cicatrices serán más visibles al notar el claro aumento de negocio informales y de pobreza extrema.

Muchos países supieron apoyar de manera efectiva a las PYMES lo que permitió mitigar situaciones que pudieron haber sido muchísimo más críticas o gramáticas. Varios gobiernos tomaron acciones correctivas prontas que permitían endeudamiento, reducción de impuestos, mayores plazos para el pago de las cuotas de financiamiento, otros gobiernos crearon programas

para apoyar a los desempleados, e incluso bonos de desempleo, permitieron la creación de PYMES con mayor facilidad, menos requisitos y menores garantías crediticias.

Esto generó montos presupuestarios de inversión exorbitantes, y mayor deuda pública, incluso mayor deuda externa.

En esta nueva etapa en la que nos encontramos las PYMES asumirán retos mucho más fuertes porque todas esas coyunturas que poseían, hoy se vuelven cadenas altamente reguladoras. Ahora el acceso para los servicios / préstamos financieros será más restringido, incluso más que antes del COVID, los intereses que son otorgados a las PYMES ahora, por su flujo o activos son superiores incluso en un 300% a las de las grandes empresas.

Pese a los programas públicos de garantía de crédito, la prueba experimental presente muestra que la entrada a aquellos servicios estaba enormemente correlacionada con el estado activo de las organizaciones ya que las organizaciones con más ingresos tenían más posibilidades de avanzar y seguir operando y a la inversa, lo cual indica que todavía queda mucho por hacer.

Otra necesidad que se puede evidenciar es la educación y el conocimiento financiero. La evidencia empírica reciente también sugiere que la educación financiera es altamente limitada por recursos o desconocimiento del pueblo, lo que es un impedimento mucho mayor de lo que se pensaba anteriormente para explicar la recesión y la recuperación de las PYME, esto requiere ampliar los programas educativos de capacitación y el apoyo técnico. Y tercero, el acceso y la formación en la transformación digital y nuevas tecnologías de la nueva gestión productiva, que son críticos productividad y competitividad de las pymes.

La recuperación de las pymes requiere de políticas públicas que permitan su mejor y mayor capacidad productiva con holgura y tranquilidad. Pero dado el espacio financiero reducido, es necesario considerar trabajos específicos para aumentar su eficacia. Cabe recalcar que la

pregunta trascendente es, ¿qué objetivos deberían perseguir los gobiernos, qué PYMES deberían apoyar y por qué deberían hacerlo?

Hay buenas razones para apoyar programas que se enfocan en ciertos nichos de mercado; que generan mayores retornos y beneficios sociales; que además cumplen con tener un mayor impacto en la sostenibilidad ambiental, juventud, genero; e incluso tener un enfoque de territorio, sector o capex. Por otra parte, existen buenas razones para centrar los esfuerzos en las PYMES más actuales, que se encuentran a la vanguardia satisfaciendo necesidades más recientes, con mayor potencial de creación de empleo, de crecimiento y se encuentran orientadas indirectamente en apoyar el crecimiento del PIB y la producción. Todo esto dependerá de la necesidad y opciones de cada país, de su economía, pero, es indispensable demostrar a la sociedad los beneficios que pueden provocar el apoyo a las PYMES y los impactos mancomunados socioeconómicos que se pueden lograr.

Optimizar el impacto de la intervención también implica la cooperación del gobierno con instituciones financieras y un uso más exhaustivo de los datos y la tecnología. Incluso, un uso más profundo de las herramientas de datos y tecnología es cada vez más útil para entender el desarrollo del mercado y lograr evaluaciones crediticias más completas y adecuadas. La banca abierta y los acuerdos de intercambio de entre las partes interesadas también contribuirán a este objetivo.

Finalmente, también es buena idea considerar utilizar un arsenal más extenso de soluciones y herramientas que se adapten a las diversas necesidades de inversión y financiación de las pequeñas y medianas empresas. En este caso, el gobierno debería ir más allá de los fondos de garantía, aliarse con la banca comercial y esquemas de crédito directo a través de entidades bancarias, y también considerar asociarse con fintechs, financiando a las pymes a través de fondeo y factoraje e instrumentos de capital y capital de riesgo

La recuperación económica y la maximización de esta, depende de las condiciones sociales en la región que se desarrolle, pero es imperativo para el apoyo adecuado y oportuno a las pequeñas y medianas empresas. Después de todo, son una parte trascendental de la solución de los problemas también parte de la solución.

1.7. TIPOS DE SALARIO QUE RECIBEN LOS COLABORADORES

Salario proviene de la palabra en latín 'salarium', que significa pago en sal. En Egipto, los trabajadores eran pagados con sacos o toneladas de este producto (sal), desde entonces tiene un valor especial ya que era útil para conservar la carne que servirían para alimentar a la familia y evitar que estas perezcan. Esta moneda servía incluso para el comercio de esclavos.

Desde entonces, no sólo se ha generalizado el uso de la palabra salario, sino que también se han generado distintos tipos de salarios en función de diversos factores, entre ellos:

1.7.1. Salario por unidad de obra

Este tipo de salario es un salario que se percibe de acuerdo a la cantidad de trabajo realizado, independientemente del tiempo empleado en su desarrollo o recursos utilizados. Por lo tanto, es importante que el trabajo se complete en el tiempo pactado para que los trabajadores puedan recibir salarios en el tiempo acordado. También se conoce como proporción de fragmentos.

1.7.2. Salario por unidad de tiempo

En este caso, estamos hablando de la cantidad de dinero que recibe un empleado por la cantidad de tiempo que tarda en completar una tarea, sin considerar otros aspectos como la carga de trabajo o el tiempo que requiera para realizarlo. Este tipo de salario puede ser por diario, semanal, mensual, trimestral, semestral o incluso anual.

1.7.3. Salario mixto

Se refiere a salarios que se encuentran entre el salario por unidad de acuerdo a la oferta de trabajo y el salario que se puede percibir por disponibilidad de tiempo, e incluyen pagar a los trabajadores una cantidad preestablecida y fija por el tiempo que se trabaje, agregando un muchas de variables, dependiendo de la cantidad de trabajo realizado.

1.7.4. Salario nominal

Este salario es el más común que existen y se refiere a la remuneración que recibe el trabajador por un día de trabajo. Esto es lo que solemos llamar “nómina”.

1.7.5. Salario en metálico

Es una persona que se cobra en la moneda legal del país en el que se presta servicios y vigente del lugar donde se realiza el trabajo. La persona que lo recibe tiene derecho a pagar en efectivo. Este tipo de salario se ha reducido significativamente en las en los últimos años por la proliferación de recursos digitales y servicios en línea que ofrecen las unidades bancarias.

1.7.6. Salario en especie

Es alguien a quien se le paga con medios o bienes distintos al dinero, por ejemplo, con ropa, artículos para el hogar, alimentos, bonos o incluso con bienes y servicios inmateriales como la vivienda o residencia.

También es necesario tener en cuenta el concepto de salario real, que se refiere a la riqueza material o inmaterial a la que pueden acceder los trabajadores después de recibir un salario; es decir, refleja el poder adquisitivo que puede poseer.

Finalmente podríamos indicar que algo que no corresponde al salario, son determinadas remuneraciones que reciben los trabajadores por unidad de tiempo que no tienen la consideración de salario y se encuentran detalladas en la página web del Departamento de Empleo. Son los siguientes:

- Indemnizaciones o suplidos por gastos incurridos como consecuencia de sus actividades profesionales.

- Prestaciones de seguridad social.
- Gastos de transporte.
- Indemnización que corresponden al traslado.
- Indemnización correspondiente a suspensión o despido.
- Subsidio de manutención y alojamiento.

1.8. SALARIO ECONOMICO

El salario, paga o remuneración es la suma de los haberes que recibe de forma periódica un colaborador por parte del contratante, el mismo que es determinado por la realización de algo específico, que puede ser fabricación de un producto definido de acuerdo con la demanda del mercado o trabajo intelectual. Reglamentariamente, se considera salario a la totalidad de los haberes económicos de los trabajadores, los mismos que pueden ser en dinero o en especies, por la prestación de servicios profesionales.

La extensión del elemento legal de salario consiente en afirmar la existencia de que el trabajado recibirá un salario o compensación por su trabajo.

1.9. SALARIO EMOCIONAL / INCENTIVOS NO MONETARIOS

Aunque si bien es cierto el salario es fundamental para sumar nuestra cuantía económica, cubrir nuestras deudas y subsistir, estos elementos no tienen tanta valía cuando el trabajo no tiene una motivación profunda o un propósito real, sea cual sea este.

Pasamos un tercio de la vida en nuestros lugares de trabajo o desarrollándolo y no se puede pensar en ello solo con fines únicamente económicos, es importante también entenderlo como

un fin, para satisfacer nuestra necesidad de crecimiento personal y profesional. Si el trabajo fuera únicamente por dinero, y en algún momento quitamos esta variable, ¿con qué nos quedamos? ¿cuál sería ese valor agregado? Solo sería una transacción comercial más de la vida, una tristeza para quienes vivimos los recursos humanos, pues nuestro propósito real es la consecución de que el hombre alcance su máximo exponente a través del desarrollo de habilidades conductuales y cognitivas.

Este beneficio no remunerado es una retribución no económica y es adicional al salario (económico), que los colaboradores reciben a cambio de su trabajo o sus ideas. Se relaciona con la complacencia de necesidades profesionales, así como personales y familiares, para mejorar la calidad de vida del colaborador.

Una representación de esto podría ser: Que es aquellos beneficios que se pueden brindar a los colaboradores son aquellos que los hagan sentirse más comprometidos con la empresa, viéndolo analógicamente, un romanticismo de salario.

Hace tiempo que las empresas empezaron a apreciar la importancia de dar las gracias por el trabajo realizado más allá del sueldo. Luego hay varias que argumentan que brindar a los empleados servicios de valor agregado les permite tener exponentes más satisfechos y comprometidos en la empresa, retener el talento y mejorar la productividad.

Para las organizaciones, a pesar de ser beneficios no remunerado, implica un desarrollo de planes en los cuales invierten tiempo, de forma que se creen estos “salarios emocionales”, ya que diversos estudios han comprobado que disminuye la rotación, ayuda a reclutar mejores talentos, han podido reducir los costos de contratación, los niveles de formación del personal han mejorado, forman mejores trabajadores, logran la reducción del ausentismo y hacen que su employee branding mejore.

Además, se trata de todas aquellas compensaciones, beneficios que se otorgan en. El salario emocional o beneficios no monetarios son un cumulo de acciones que una empresa pudiere

realizar para darle a conocer a sus colaboradores que ellos son lo más importante, que son valiosos para la organización.

Si lo vemos en un espectro amplio podemos decir que el salario emocional no es mas que comprender que el ser humano es un ente bio psico espiritual que requiere cubrir necesidades en varios aspectos que no siempre el dinero los podrá satisfacer.

1.10. PROBLEMAS ACTUALES POR LA FALTA DE SALARIO EMOCIONAL

En la actualidad el no poseer flexibilidad en los horarios de trabajos, reconocimientos, incentivos de formación, o quizás en la autonomía en el trabajo, puede tropezar la evaluación de los cargos, ya que suele existir insatisfacción por parte del colaborador. Este punto es algo que actualmente es pan de cada día porque vivimos en una generación libre de ataduras, de horarios, de normas, enfocada en resultados, más no en directrices y esto es inmensamente enriquecedor para la cultura de la empresa porque ayuda a la diversificación activa del personal y a mejorar el nivel de adaptabilidad y tolerancia del equipo.

Es entonces cuando entendemos que el salario emocional en la actualidad una característica que reúne todas aquellas variables que se requieren para poder mantener la motivación de un colaborador en lo más alto de la palestra, que en ocasiones puede incluso suplir parte del salario económico, sin que esto signifique que sea en su totalidad. En ocasiones incluso puede congregarse elementos que pueden influenciar de manera directa que un colaborador mantenga su cargo o decida desistir de la empresa, esto sumado a la cultura y a los comportamientos del equipo directo con el que se desarrolla.

Las empresas a lo largo de los años han tendido a utilizar frases gastadas como “eres un gran colaborador y dependiendo de tu gestión podríamos incrementar tu salario” pero con el paso del tiempo y la falta de cumplimiento dicho ofrecimiento ha perdido valor. Por ello es importante para negociar activamente un salario emocional y para poder compensar toda

carencia económica que pudiese llegar a existir, y en esto forman parte fundamental los líderes de las compañías.

Varias empresas utilizan esta estrategia a su favor para conservar, atraer talento o conseguir el compromiso de sus empleados. Con el paso de los años hemos podido comprobar no importa cuan grande sea el potencial de un colaborador, si se encuentra desmotivado o infeliz, sus resultados serán casi nulos.

Tampoco podemos descartar que los expertos advierten que el salario emocional o beneficios no remunerados no podrán nunca compensar un salario que se encuentra muy por debajo de la media del cargo y que puede ser altamente desmotivante para el colaborador porque basa su valía como ser humano en ese favor económico.

Al final, las empresas que quieren retener a sus talentos deben crear programas fuertes y retención, darle retribución adecuada y ofrecer un clima organizacional que permita que todo esto mantenga al colaborador en una zona de máximo esfuerzo.

1.11. FACTORES QUE MOTIVAN EL SALARIO EMOCIONAL O BENEFICIOS NO REMUNERADOS

A lo largo de los años varias universidades y empresas han realizado estudios de casos reales en los que ponen a prueba diferentes acciones que puedan generar una constante mejoría en su desempeño, y el pilar de todo radica en la humanidad del ser humano.

- Autonomía
- Pertenencia
- Creatividad
- Inspiración
- Crecimiento profesional
- Compromiso

1.12. TIPOS DE SALARIO EMOCIONAL Y PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL

En ocasiones la desmotivación en lugar de trabajo está relacionada con la falta de bienestar psicológico, por la dificultad que sufre el trabajador para poder llevar de manera equitativa su

vida personal con su vida laboral. En ocasiones vive una constante angustia de estar fallando en una de esas dos partes que, al ser seres integrales, son fundamentales en nuestro desarrollo; creando ambientes de trabajo tensos, de estrés. Razones por las cuales podríamos indicar que un plan de motivación laboral bien desarrollado permite conocer detalladamente las necesidades, carencias y motivaciones específicas de las personas que forman parte de nuestro equipo.

Algo que podríamos reconocer como una recompensa inigualable es para un trabajador, es saber reconocer sus motivaciones ya que estas son intrínsecas y van relacionadas a sus propósitos reales, a todo aquello que motiva su trabajo diario. Esto además crea un impacto emocional importante porque el colaborador, que entiende que su empleador se preocupa por su bienestar.

Un salario emocional apropiado, está basado en alicientes laborales no económicos, lo que no sólo será capaz de acrecentar la motivación de los equipos a corto, mediano y largo plazo, sino que también logrará reforzar su compromiso con la compañía.

Muchas de las grandes empresas ya llevan muchos años aplicando esta estrategia y ha funcionado de manera exitosa, incluyendo además dinámicas de equipos que están basadas en un on job training, team building y varias cosas más que implican un costo casi nulo para la empresa, pero son factores diferenciadores.

El éxito de los incentivos no monetarios radica en satisfacer otras necesidades de los trabajadores, las que van más allá del salario, por medio de otro tipo de acciones que sean pensadas para cada uno de ellos y sus necesidades. Podemos enumerar algunas que pueden ser realmente determinantes al momento de que el colaborador decida no mantenerse en una compañía.

De cualquier manera, lo más importante al momento de optar por una dinámica o acción, es entender, escuchar y observar, activamente al colaborador y a los equipos de trabajo para saber cuáles son las mejores propuestas que podemos realizarles, y con ella brindar soluciones prácticas que satisfagan sus necesidades.

METODOLOGÍA

Para este artículo hemos utilizado una metodología llamada PRINCE. Esta proviene del acrónimo Proyectos en ambientes controlados. Esta usa un método a manera de cascada para definir las etapas del proyecto. Originalmente fue desarrollado para gestionar proyectos de TI y todavía es uno de los métodos más veraces para gestionar proyectos de interacción y proyectos orientados al cliente externo / interno.

Esta metodología posee siete pasos:

- Dirección del proyecto
- Inicio del proyecto
- Puesta en marcha del proyecto
- Control del proyecto
- Gestión de la entrega de productos
- Gestión de los límites de cada fase
- Cierre del proyecto

Estos ocho pasos crean un sistema completo y crean un marco para la gestión eficaz de proyectos para el negocio. Busca definir la función y apoyo de la gerencia. Además, PRINCE2 se puede utilizar para optimizar una amplia gama de funciones de gestión de tareas individuales, como la gestión del tiempo, la gestión de la entrega de productos y las operaciones de inicio y finalización. Adicional puede ser utilizado para aquellos proyectos que implican un mecanismo de prueba y error de forma que e puedan revisar los límites de cada fase.

Dado su diseño único, el sistema PRINCE2 es ideal para grandes proyectos corporativos con múltiples participantes. Si se aplica en pequeñas cantidades, corre el riesgo de una interrupción innecesaria de su sistema a largo plazo.

La Investigación Científica está encaminada a profundizar el conocimiento de un proceso ya sea teórico, práctico o teórico-práctico, parte del conocimiento científico y lo lleva a la solución de problemas de la sociedad que de una forma u otra no han sido investigados o su investigación se ha conducido en otra dirección. La Investigación Científica surge de la necesidad del hombre de dar solución a los problemas más acuciantes de la vida cotidiana, de conocer la naturaleza que lo rodea y transformarla en función de satisfacer sus intereses y necesidades. El carácter de la investigación científica es creativo e innovador aplicando lo último del conocimiento científico. La Metodología es la ciencia que nos enseña a dirigir determinado proceso de manera eficiente y eficaz para alcanzar los resultados deseados y tiene como objetivo darnos la estrategia a seguir en el proceso.

Esta investigación busca profundizar en el conocimiento de este proceso, ya sea cognitivo, práctico o cognitivo-conductual, hace parte del conocimiento científico la solución a problemas sociales públicos que, de alguna manera, no han sido revisados. La investigación científica surge de la necesidad que tiene una persona de encontrar soluciones a los problemas más apremiantes de la vida cotidiana, de reconocer la naturaleza de su entorno y de adaptarse sus necesidades a las necesidades de los demás. La naturaleza de la investigación es creativa e innovadora al aplicar la información más reciente ciencia. El proceso es una ciencia que nos enseña a guiar ciertos procesos de manera efectiva y eficiente para lograr los resultados deseados y busca darnos un plan para participar en el proceso.

La metodología de esta investigación (M.I.) o proceso de investigación científica es una ciencia que proporciona al investigador un conjunto de principios, conceptos y reglas que permitan organizar la investigación científica de manera eficiente y enfocada. El estudio de M.I. Podemos definirlo como un proceso científico, un proceso lógico y confiable. Ayuda además a formar soluciones altamente calificadas para que los profesionales trabajen den lo mejor de sí, es importante asegurarse de que los sistemas desarrollados allí sean científicamente sólidos.

RESULTADOS ESPERADOS

Las prestaciones de tipo no monetario son variables que se espera aporten positivamente en el colaborador, lo importante es que se debe intentar que se mantengan en el tiempo, si no la compañía pierde credibilidad y no produce un liderazgo efectivo. Si existe una actitud de honestidad, comprensión y confianza en la gestión que promueva estas nuevas ideas, las personas pueden sentirse motivadas, involucradas y premiadas en lugar de tener la misma base que en ocasiones pueden tomar como parte de su salario, invisibilizando el valor total de los beneficios no monetarios. En esencia, el costo de la salud emocional es una recompensa, no dinero adicional, que recibe el empleado en su entorno de trabajo. Se asocia a satisfacción personal, profesional y necesidades familiares para mejorar su vida. Es un ejercicio de acuerdo y equilibrio entre la bondad y confianza de la organización y la dedicación y trabajo del empleado. Capacitación o formación de directivos y socios. La gente preferiría aprender un idioma, por ejemplo, que un cupón mensual para un restaurante. Tiempo de transición. Los compañeros de trabajo siempre agradecen que dentro de la empresa existan espacios creados solo para comer compartir y convivir, salir de la rutina y disfrutar. Si además hay rebajas en la carta, agradecerán este esfuerzo de gestión más que otros. Fecha para atender negocios privados. Además de las vacaciones legales, el mejor lugar para trabajar ofrece a sus empleados unos días al año para resolver cualquier problema que requiera tiempo. También dan la mitad de sus cumpleaños. Si un empleado se encuentra en una posición crítica, médica o de otro tipo, ya sea para sí mismo o para un familiar, la organización no cumple con las reglas y fija si el empleado requiere más de tres días para retomar su lugar. Los directores, más que gerentes, en los lugares de trabajo que brindan distinciones emocionales cuentan con gerentes locales que, además de obtener objetivos, realmente se preocupan por la fortuna de sus empleados, la estabilidad emocional y el progreso personal y profesional.

RECOMENDACIONES

La idea fundamental es lograr enamorar al talento, que entienda que el salario en ocasiones podría no estar igual al del mercado, pero es tan importante para nosotros su satisfacción personal que se decide invertir tiempo y dinero en creación de programas que mejoren su salud mental, física y que ayuda a la creación de un mejor clima laboral.

Es importante que todo esto debe ser contemplado en el presupuesto anual de Talento Humano, para ver qué rubros se pueden reducir,

- **On Boarding:**

- ✓ Almuerzo de bienvenida.
- ✓ Recorrido de familiarización
- ✓ Programa de Embajador(a) de la cultura.

- **Programas de Salud:**

- ✓ Programas de Pausas Activas guiadas.
- ✓ Seguro de vida o salud personal o familiar.
- ✓ Opción de almuerzo Saludable.
- ✓ Programas constantes médicos.
- ✓ 100% de Medicina Prepagada.

- **Programas de Employee Experience:**

- ✓ Cultura de Reconocimiento Organizacional
- ✓ Premia el Desempeño.
- ✓ ADN Corporativo: Visión, Misión, Competencias y Valores Corporativos.
- ✓ Clima corporativo que permita con transparencia.
- ✓ Home office / Teletrabajo.
- ✓ Flexibilidad de horarios

- ✓ Olimpiadas o mañanas de integración (Team Building)

- **Subsidios o descuentos:**

- ✓ Farmacias.
- ✓ Alimentación al 100%
- ✓ Uniformes
- ✓ Gimnasios
- ✓ Beneficios o descuentos en productos que la empresa ofrece

- **Utiliza las RRSS para reconocer a tus colaboradores**

Comprender que el papel de los empleados es esencial en la compañía es fundamental para motivarlos. Algunas opciones para brindar apoyo pueden ser desarrollar una práctica que busque retroalimentar positivamente a los empleados.

- ✓ Fomentar la realización de reuniones de ambientes controlados donde se puedan hacer críticas constructivas, para que los empleados puedan expresarse, quejarse y decir cuáles serían las oportunidades de mejora, tomando acciones concretas.
- ✓ Implementar un buen programa de empleados del mes en los distintos niveles de la organización.

- **Encuentros con figuras emblemáticas de la empresa**

Hacer un evento en la empresa, compartir café y hablar de su experiencia de éxito, son acciones enriquecedoras. Estas reuniones son más efectivas cuando están en contacto cercano no solo con sus pares, sino también con ejecutivos de otras líneas, esto le da peso al momento, es decir, con varias personas, lo que abre oportunidades para que todos participen. Deben replicarse con la frecuencia necesaria para cubrir una gran cantidad de empleados. Estos encuentros deben pasar sin ser premeditados o calendarizados, sino más bien de forma espontánea.

- **Programas de Coaching y Mentoring**

Cuando las compañías crean aquella camaradería en la que unos pueden aconsejar de manera formal a los demás se crea un nexo de confianza y cercanía, un ambiente seguro en el que los errores no te definen, sino que más bien te ayudan a ser mejor. Por ello se seleccionan a los expertos en algún área que hacen las veces de coaches, para brindar consejos y brindar soporte en el camino. En ocasiones estos lazos pueden ser también personales y profesionales, ya que al ser seres integrales todo eso tiene un peso trascendente en el desarrollo del colaborador.

- **Adicionales:**

- ✓ Días de vacaciones extras.
- ✓ Bono anual de desempeño por sobrecumplimiento
- ✓ Day off por cumpleaños.
- ✓ Días u horas libres por actividades de hijos.

CONCLUSIONES

En este caso, para este artículo se ha decidido trabajar en varias recomendaciones para poderlas incluir en los programas de beneficio no salarial o salario económico.

- **BASES SALARIALES JUSTAS**

Errores comunes de las empresas cuando aplican el Salario Emocional no es reflexionar. Este proceso en ocasiones incluye que estas estrategias pueden llenar la brecha salarial muy diversas entre los cargos tipos que no podrán ser cubiertas a pesar de la combinación. Un buen plan de compensación emocional debe cuidar que la organización tenga una política de compensación y salud, tanto en términos de competitividad en el mercado como bienestar laboral.

- **ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTOS**

Como profesional de talento humanos, estamos obligados a empezar a implementar planes de compensación emocional.

La ejecución según el plan es grande, a que abarca a toda la compañía y la misma debe asignar un presupuesto para esto, pero la idea radica en lograr que sea un presupuesto claro o presupuesto cero para que la organización no se vea afectada pero el colaborador sienta un triunfo. Por ejemplo, dar a los colaboradores constantemente un feedback positivo no tiene un peso económico, pero si una gran carga emocional. Cosas como esta nos invitan a las organizaciones al desarrollo de las habilidades blandas de los jefes, los planes de desarrollo para la implementación y el seguimiento posterior se traducen en fondos invertidos.

- **REALIZAR UN ADECUADO DIAGNÓSTICO**

Antes de empezar con una lluvia de ideas para lograr motivar y comprometer el talento, cíñete al talento y asegúrate de tener datos bueno para la toma de decisiones, por ejemplo, el tipo de al que pertenecen, generación Convergencia organizacional (diferentes ofertas Para Gen

X, en lugar de inspirar a personas de la generación Z por la falta de conocimiento), edad, género, estado socioeconómico, estado de salud, etc.

- **CONGRUENCIA CON LA FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL**

Todas las acciones que se tomen deben estar de acuerdo con la cultura organizacional. Si las empresas promueven estilos de vida saludables, no podemos ofrecer snacks que no lo sean, siempre pensando en la coherencia de nuestros actos.

- **COMUNICACIONES INTERNAS**

Una realidad importante que no es fácilmente comprendida por las compañías es que una lo que no se socializa con los colaboradores, a pesar de estar escrito, no existe. Muchas empresas invierten mucho dinero y esfuerzo en proyectos de comunicación interna, para mejorar el trabajo en equipo de sus colaboradores y obtener los objetivos estratégicos deseados. Mantener informados regularmente a los empleados de una manera simple y sencilla a través de un sinnúmero de medios de comunicación, es un pilar clave de la práctica exitosa de programa de beneficios no monetarios en cualquier organización. Un error que cometen las personas al adoptar una estrategia de fidelización y compromiso en Talento Humano es pensar que su aplicación es exclusiva del sector de Talento Humano, cuando en realidad su éxito dependerá del compromiso del liderazgo y de la organización y de su esfuerzo mancomunado.

- **AUMENTAR LA GRATITUD E IMPLEMENTAR SALARIO EMOCIONAL**

Las personas se acostumbran rápidamente a lo que funciona para nosotros y luego quieren más o sienten que merecen más. Por eso es importante estar agradecido antes de iniciar cualquier programa de compensación emocional. La idea de esto es crear conciencia en el colaborador de su importancia en la compañía pero que así mismo comprenda que son beneficios más no obligaciones por parte de la empresa que busca retribuir de mejor manera el esfuerzo que el colaborador realiza diariamente.

BIBLIOGRAFÍA

- Amores, R. E. (30 de Junio de 2017). Las PYMES ecuatorianas: su impacto en el empleo como contribución de PIB PYMES al PIB Total. Obtenido de Las PYMES ecuatorianas: su impacto en el empleo como contribución de PIB PYMES al PIB Total: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n53/a17v38n53p15.pdf>
- Arbache, B. d.-J. (09 de Septiembre de 2021). La recuperación pasa por las pequeñas y medianas empresas. Obtenido de La recuperación pasa por las pequeñas y medianas empresas: <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2021/09/la-recuperacion-pasa-por-las-pequenas-y-medianas-empresas/>
- ASANA. (28 de Julio de 2021). Las 12 metodologías más populares para la gestión de proyectos. Obtenido de Las 12 metodologías más populares para la gestión de proyectos: <https://asana.com/es/resources/project-management-methodologies>
- Blasco, L. (15 de Febrero de 2021). BBC News Mundo. Obtenido de Qué es el salario emocional y cuáles son los 10 factores que lo definen: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55983345>
- Carrillo, S. (15 de Junio de 2019). ¿Qué son las PYMES? Obtenido de ¿Qué son las PYMES?: [https://blog.grupoenroke.com/que-son-las-pymes#:~:text=En%20el%20pa%C3%ADs%20\(Ecuador\)%2C,en%20sus%20procesos%20de%20crecimiento](https://blog.grupoenroke.com/que-son-las-pymes#:~:text=En%20el%20pa%C3%ADs%20(Ecuador)%2C,en%20sus%20procesos%20de%20crecimiento)
- DOCUMENTACIÓN, F. D. (2013). Investigación de Información Documentación y Sociedad. Obtenido de Investigación de Información Documentación y Sociedad.
- Hora, L. (21 de Mayo de 2018). El empleo adecuado se concentra en hombres de mediana edad y universitarios. Obtenido de El empleo adecuado se concentra en hombres de mediana edad y universitarios: <https://www.lahora.com.ec/pais/el-empleo-adecuado-se-concentra-en-hombres-de-mediana-edad-y-universitarios/>

León, M. E. (2004). Generalidades sobre Metodología. Obtenido de Generalidades sobre Metodología:

https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

NACIONAL, C. (26 de Septiembre de 2019). CODIGO DEL TRABAJO. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 167: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Pérez, A. (30 de Abril de 2021). OBS Business School. Obtenido de <https://www.obsbusiness.school/blog/que-tipos-de-salario-existen-y-que-ventajas-presentan>

Work, G. P. (31 de Marzo de 2021). Salario emocional, la mejor presentación laboral. Obtenido de Salario emocional, la mejor presentación laboral: <https://www.greatplacetowork.com.ec/es/publicaciones/blog/salario-emocional-la-mejor-presentacion-laboral>