

EL SALARIO EMOCIONAL FACTOR CLAVE PARA LA TOMA DE DECISIONES A NIVEL GERENCIA

Laura Agudelo Cossio - Salomé Gallego Gañan - Angy Ochoa Uribe

Estudiantes Programa de Contaduría Pública - Monografía 2021-2



El capital humano es de vital importancia para una empresa, en la medida que es aquel que le da vida, origen y continuidad, pues sin éste ninguna empresa existe, de allí que es necesario utilizar herramientas como el salario emocional. Por ende, es preciso indicar, que algunas organizaciones hacen referencia a las acciones relacionadas con el salario emocional a través de sus informes financieros, informes gerenciales e informes de sostenibilidad, aquí se hace necesario especificar que la contabilidad financiera y la contabilidad gerencial se relacionan entre sí, ya que, la primera de estas hace parte de la segunda, además ambas abarcan el control y la toma de decisiones.

En efecto a partir de la contabilidad financiera se hará mención del salario emocional desde su reconocimiento en términos de costo

(gasto recuperable) o gasto los cuales se reflejan en el estado de rendimientos, identificados respectivamente como salidas recuperables y no recuperables. Ahora bien, una vez reconocidos serán revelados haciendo uso del principio de materialidad y comprensibilidad con el fin de determinar el nivel de relevancia y de importancia de la cuenta derivada de salario y así poder reconocer si esta puede cambiar significativamente las decisiones económicas de los diferentes usuarios de la información. En relación a esto, desde la contabilidad gerencial se hará mención del salario emocional desde su proceso de identificación, medición, análisis, preparación, interpretación, y comunicación de la información financiera usada por la gerencia para planear, evaluar, controlar y usar de manera apropiada los recursos dentro



de una organización (Fuentes Doria, García, & Toscano 2020)

Cabe añadir que, según Torres, Triviño & Martínez (2015) las ventajas del salario emocional para una organización se reflejan en la mejora del clima laboral, el potenciamiento de las actitudes de los empleados, el progreso de la eficiencia y la productividad de la empresa, la optimización de tiempo y de recursos, el posicionamiento de la empresa, la competitividad, la generación y atracción de talentos. Adicionalmente, se evidencian beneficios entono a “la reducción de la rotación de personal, el equilibrio de la salud de los empleados, la generación de felicidad, la prosperidad en las ventas, la sensibilización hacia el cambio, la reducción de costos en las contrataciones, la generación de estrategias para la gestión humana, la minimización de las demandas laborales y la construcción de

competencias y liderazgos” (p13-14).

Resultados

A partir del análisis documental, se logra analizar que los elementos constitutivos del salario emocional están orientados hacia el empleado como incentivos de ofertas laborales, incentivos de productividad, incentivos de oportunidades de desarrollo, de calidad de vida, de bienestar psicológico e incentivos de entorno laboral, entre estos los más relevantes son el teletrabajo, las pasantías, la prima de antigüedad, el horario flexible, las primas extralegales, los planes de educación, los planes de vivienda, los auxilios funerarios, los auxilios de salud, los auxilios de alimentación, los bonos en fechas especiales, el acompañamiento psicológico, la recreación, las salas de descanso, entre otros. En correspondencia, se destacan las ventajas del salario emocional para la organización y los empleados (Ver tabla).

Ventajas organización	Ventajas empleados
<ul style="list-style-type: none"> ○ Mejora del clima laboral ○ El potenciamiento de las actitudes de los empleados ○ El progreso de la eficiencia y la productividad de la empresa ○ La optimización de tiempo y de recursos ○ El posicionamiento de la empresa ○ La competitividad ○ La generación y atracción de talentos 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Flexibilidad horaria ○ El ahorro en dinero y tiempo en los desplazamientos laborales ○ Menor estrés ○ Más autonomía ○ Facilidad para combinar trabajo y atención a la familia ○ La elección del lugar de trabajo ○ Mayor calidad de vida





En este sentido, las ventajas del salario emocional contribuyen a la productividad de las empresas como elemento fundamental, que a su vez es integrado en el estado de resultados como un costo (gasto recuperable) o un gasto, en la medida que tiene una relación directa con el incremento de beneficios económicos a través de las erogaciones recuperables o irrecuperables. De acuerdo a ello, la investigación destacó también un análisis de los estados financieros en dos cuentas iniciales las cuales son respectivamente los ingresos (los ingresos de un periodo a otro incrementan) y los costos (los costos de un periodo a otro en sentido contrario disminuyen, lo cual indica que hay una mayor utilidad en las empresas).

Conclusión

Reconociendo que los estados financieros deben propender por una comunicación, planeación, consolidación de estrategias competitivas, toma de decisiones y la

atracción a nuevos inversores e interesados, se considera que es fundamental revelar desde el principio de la materialidad el costo (gasto recuperable) o el gasto del salario emocional, ya que con esto se puede representar mayores índices de confianza y de inversión en los proveedores, los clientes, los empleados, los stakeholders, el sector financiero, las entidades vigilantes del crecimiento económico, entre otras. Por tanto, es sustancial indagar en ¿cómo lograr que el salario emocional se convierta en una cuenta lo suficientemente visible? con el fin de compensar la ausencia de las partidas que este incluye, en la medida que, no es lo mismo presentar en los estados financieros el rubro neto de salario a especificarlo. Ante ello, es imprescindible considerar siempre el principio de materialidad puesto que si este no se ejecuta será complicado utilizar el rubro del salario, como un elemento clave para la toma de decisiones en las organizaciones.

