



La Remuneración Variable y su Impacto en la Productividad de los Trabajadores de Guayaquil en el 2016

Variable Remuneration and its Impact on Workers Productivity in Guayaquil in 2016



Ing. Fernando Rodolfo Orellana Intriago¹
fernando.orellanai@ug.edu.e
Ing. Joffre Santamaría¹
Joffre.santamaria@ug.edu.ec

Recibido: 1/07/2017, Aceptado: 1/09/2017

RESUMEN

El siguiente artículo investigativo demuestra el nivel de impacto real de la remuneración variable en el ámbito de la productividad de los trabajadores, estableciendo un parámetro comparativo dentro de las organizaciones comerciales, tomando principalmente como punto de referencia los puntos de variabilidad de desempeño en el trabajo acorde a la forma de pago establecida por la administración de cada empresa. El entorno a estudiar serán las empresas reales y vigentes en el comercio de la ciudad de Guayaquil, siendo éstas el punto de análisis inicial en base a las ventas y crecimiento organizacional que se llega a obtener por la mejora del factor humano dentro de las funciones asignadas. La metodología que permite analizar todos los factores de rendimiento y productividad del empleado son los índices de desempeño de cada colaborador, así como la realidad del impacto de su pago variable por comisión o por nivel de rendimiento, se propone un esquema tipo experimento, donde se podrá demostrar el valor empírico del tema propuesto.

Palabras clave: Remuneración Variable, Esquema Organizacional, Salario Básico Unificado, Rendimiento, Productividad, Ambiente de Trabajo, Competencia

ABSTRACT

The following investigative article demonstrates the level of real impact of variable remuneration in the field of worker productivity, establishing a comparative parameter within the commercial organizations, taking as a point of reference the points of variability of performance in the work according to the payment method established by the management of each company. The environment to be studied will be the real and current companies in the commerce of the city of Guayaquil, these being the initial analysis point based on the sales and organizational growth that comes to be obtained by the improvement of the human factor within the

¹ Docente de la Universidad de Guayaquil, Ecuador



assigned functions. The methodology that allows to analyze all the factors of performance and productivity of the employee are the indices of performance of each collaborator, as well as the reality of the impact of his variable payment by commission or per level of performance, an experiment type scheme is proposed, where Can demonstrate the empirical value of the proposed topic.

Keywords: Variable Remuneration, Organizational Scheme, Unified Basic Salary, Performance, Productivity, Work Environment, Competence

Introducción

Dentro del comercio de la ciudad de Guayaquil el desarrollo de nuevas organizaciones empresariales, ha generado un alto nivel de competitividad para varios tipos de negocios, por lo que dichas organizaciones se han visto en la necesidad de implementar nuevos mecanismos que incentiven al capital humano, con la finalidad de lograr un impacto en el desarrollo de su productividad de forma directa y progresiva. El factor de transparencia sobre las determinaciones de la organización en cuanto a la remuneración que se otorgará por el desempeño de sus colaboradores, es el factor más importante para el desarrollo de las funciones con el mayor índice de incidencia en el crecimiento de una empresa. Ya son más las organizaciones que integran en sus sistemas de pago un componente variable dentro de la retribución del personal, esto se refiere a que una parte del salario está en función de los resultados o metas que la organización proyecta alcanzar, y partiendo de esto último se determinarán las diferentes formas de compensación variable que la organización estime convenientes, ya sea en relación al desempeño del trabajador o del grupo, según los resultados que se hayan producido.

Inicialmente la problemática sobre el tema propuesto nace en la falta de recursos de ciertas organizaciones empresariales para poder incentivar de la mejor manera su capital humano, por lo que no se fomenta un buen ambiente laboral y se desperdicia el capital humano por la mala gestión administrativa, las medidas que se tomen dentro del ámbito de la remuneración de los trabajadores con reconocimiento a su esfuerzo adicional, fomenta el crecimiento organizacional, a su vez puede generar más empleo y mayor nivel de competitividad ya que el nivel de impacto salarial será mayor según el desempeño de los trabajadores. Se debe reconocer el valor de la producción, es decir saber identificar el valor asignado que tiene las cosas y los costos correspondientes.

¿Cuál es el nivel de impacto de la remuneración variable en la productividad de los trabajadores de las empresas de la ciudad de Guayaquil y su incidencia directa en el crecimiento operacional de forma comparativa con aquellas organizaciones que no han adoptado este método de remuneración para sus empresas para en el año 2016?

Las predicciones teóricas del Modelo Competitivo del Mercado Laboral, por ejemplo, sugieren la existencia de una relación negativa entre el salario mínimo y el empleo; por otro lado, las predicciones teóricas, tanto de la Teoría del Mercado Laboral Monopsónico como de la de la Teoría de los Salarios de Eficiencia, sugieren que podría existir una relación positiva entre el salario mínimo y el empleo. (Sunk, 2014)

Los sistemas de remuneración variable son modelos de compensación, donde parte de la remuneración del colaborador depende de un factor de rendimiento o logro. Están en función del logro de los objetivos de desempeño fijados para el año. Por lo general, cuanto mayor es la proporción variable, mayor es la orientación al logro de resultados (Torre, 2015).

Si bien se recomienda para todo tipo de cargos –en la medida de su vinculación funcional directa con los resultados grupales y/o individuales que se deseen obtener– los esquemas variables son más utilizados para puestos ejecutivos, altos directores, operativos y el área comercial. No existe una única regla, todo depende de cómo pueda ser medido el logro de cada posición y como se le quiera incentivar para contribuir con el desarrollo de la empresa y con el del colaborador. Debe ser una fórmula en la que ambos ganen (Barmello, 2015).

Frente al salario que constituye una remuneración fija, la remuneración variable se calcula en función de los resultados o las realizaciones alcanzadas, sea a nivel individual o colectivo. Por naturaleza, este tipo de remuneración es variable y reversible de un periodo de realización a otro. En el seno de la retribución global, cada componente se distingue por su finalidad. La de la remuneración variable es la de motivar a los colaboradores en la dirección de las realizaciones esperadas a corto plazo (un año o menos) por la empresa. La de la remuneración fija es de remunerar las competencias y cualidades del colaborador (Atencia, 2017).

Metodología

El diseño de investigación es la estrategia que adopta el investigador para Responder al problema planteado. En esta sección se definirá y se justificará el tipo de investigación según el diseño o estrategia por emplear. El diseño de investigación se clasifica en:

∅ investigación documental: se basa en la obtención de documentos y datos que proporcionen la información necesaria en cuánto a la aplicación de la remuneración variable en Guayaquil en el 2016 (Arias, 2015).

∅ investigación de campo: está estructurada por la visita con la finalidad de lograr la recolección de datos en las principales empresas que hayan aplicado este mecanismo de remuneración en sus organizaciones (Grajales, 2016).

∅ investigación experimental: el proceso desarrollado sometiendo el objeto como serán el grupo de individuos dentro de la investigación planteada a un experimento, induciendo varias condiciones y parámetros y pudiendo evidenciar sus recursos y reacciones a dicho proceso, en base al método de remuneración variable dentro de las organizaciones.

El diseño de la investigación en la que se va a desarrollar este proyecto es la investigación documental, porque se va a basar en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos, libros y otros tipos de documentos, así como, la investigación de campo mediante observación y entrevistas.

El alcance de la investigación es la descripción del crecimiento en la productividad de los empleados gracias a la implementación de la remuneración variable en las organizaciones, procediendo con un enfoque administrativo y financiero, para que las guías y procedimientos en cuanto a la cancelación de salarios sea el adecuado para cada uno de los ambientes laborales (Franklin, 2013).

El análisis a desarrollar será la observación de los individuos que forman parte del entorno de estudio, como son los trabajadores de las empresas a entrevistar, con esto se puede tomar una referencia particular de cada uno de ellos y se puede respaldar dicha información con un alcance cuantitativo. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede:

explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías (León, 2013).

• Entrevista a Trabajadores del Sector Privado de la Ciudad de Guayaquil:
Se ha desarrollado una entrevista como método para la obtención de información de valor real dentro del presente artículo, estructurando un formato de entrevista que permita entender el comportamiento del individuo en base a la remuneración recibida y los incentivos que generan con el propósito de mejorar el ambiente laboral y por ende su desempeño y la productividad dentro de la empresa.

Las 10 preguntas formuladas para identificar los factores que alteran el incentivo de productividad de los trabajadores son:

- 1) ¿Cree usted que la remuneración variable sirve como un instrumento de ayuda para mejorar su productividad dentro de su empresa?
- 2) ¿Qué piensa acerca de la competitividad entre colaboradores dentro de una misma organización?
- 3) ¿Cuál es la finalidad de incentivar al empleado en su trabajo?
- 4) ¿Se incentiva en su empresa al desarrollo del capital humano?
- 5) ¿Cuáles son los incentivos dentro de su empresa?
- 6) ¿Cree usted que el trabajador debe ser remunerado en base a su desempeño o en base a sus resultados?
- 7) ¿Cuál es el principal índice de medición de resultados en su empresa?
- 8) ¿Se estima el factor humano dentro de su empresa como un costo de producción?
- 9) ¿Siente que se puede mejorar o empeorar el ambiente laboral de su empresa en base a la competitividad que se genere por la remuneración variable?
- 10) ¿Está de acuerdo en que todas las empresas les paguen a sus trabajadores en base a su desempeño, comparándolos entre sí?

Resultados.

Dentro de la entrevista propuesta para la obtención de información de valor real en las empresas en el 2016, se obtuvieron los siguientes resultados de aceptación hacia el mecanismo de remuneración variable:

Tabla N°1.- Resultados de Entrevista a Trabajadores

N° PREGUNTA	RESULTADOS DE LA ENTREVISTA					TOTAL
	NIVEL DE ACEPTACIÓN DE REMUNERACIÓN VARIABLE					
	1- NADA	2- ALGO	3- MEDIO	4- BUENO	5- EXCELENTE	
PRIMERA PREGUNTA	12,00%	25,00%	33,00%	22,00%	8,00%	100,00%
SEGUNDA PREGUNTA	5,00%	25,00%	12,00%	20,00%	38,00%	100,00%
TERCERA PREGUNTA	2,00%	32,00%	18,00%	6,00%	42,00%	100,00%
CUARTA PREGUNTA	6,00%	14,00%	0,00%	15,00%	65,00%	100,00%
QUINTA PREGUNTA	3,00%	8,00%	24,00%	24,00%	41,00%	100,00%
SEXTA PREGUNTA	13,00%	7,00%	18,00%	27,00%	35,00%	100,00%
SÉPTIMA PREGUNTA	26,00%	19,00%	12,00%	23,00%	20,00%	100,00%
OCTAVA PREGUNTA	11,00%	26,00%	2,00%	5,00%	56,00%	100,00%
NOVENA PREGUNTA	17,00%	24,00%	3,00%	32,00%	24,00%	100,00%
DÉCIMA PREGUNTA	8,00%	14,00%	28,00%	25,00%	25,00%	100,00%
Promedio Total	10,30%	19,40%	15,00%	19,90%	35,40%	100,00%

Fuente: Colaboradores de Artefacta, Comandato, Computron y La Ganga

La fuente para la obtención de los datos fue la entrevista realizada a colaboradores de las empresas: Artefacta, Comandato, Computron, La Ganga, y la elaboración corresponde a los autores.



Gráfico N°1.- Análisis de los Resultados de la Entrevista a Trabajadores
Fuente: Colaboradores de Artefacta, Comandato, Computron, La Ganga

La fuente para la obtención de los datos fue la entrevista realizada a colaboradores de las empresas: Artefacta, Comandato, Computron, La Ganga, y la elaboración corresponde a los autores.

• Experimento:

Pondremos en consideración dos empleados, a los que denominaremos A y B respectivamente, el empleado A gana \$380,00 al mes por las ventas durante su jornada de trabajo de 8 horas diarias, y el empleado B gana \$380,00 MÁS (+) \$5,00 por cada Ítem que venda, el empleado A sabe que si vende o no vende, de todas formas su remuneración será la misma al final del mes, a diferencia del empleado B que está consciente que por cada minuto de ocio está perdiendo \$5,00.

En la siguiente tabla se desarrolla el marco cuantitativo de los ingresos y el nivel de influencia de la remuneración variable en la productividad del empleado para la empresa.

Tabla N°2.- Experimento de Remuneración Variable

NOMBRE	EXPLICACIÓN DE EXPERIMENTO DE REMUNERACIÓN VARIABLE					PRODUCTIVIDAD
	SUELDO	VARIABLE POR ÍTEM	ÍTEMS VENDIDOS	TOTAL REMUNERACIÓN VARIABLE	REMUNERACIÓN TOTAL	
Empleado "A"	\$ 380,00	\$ 0,00	16	\$ 0,00	\$ 380,00	19,00%
Empleado "B"	\$ 380,00	\$ 5,00	70	\$ 350,00	\$ 730,00	81,00%

Fuente: Colaboradores de Artefacta, Comandato, Computron, La Ganga

La fuente para la obtención de los datos fue la entrevista realizada a colaboradores de las empresas: Artefacta, Comandato, Computron, La Ganga, y la elaboración corresponde a los autores.

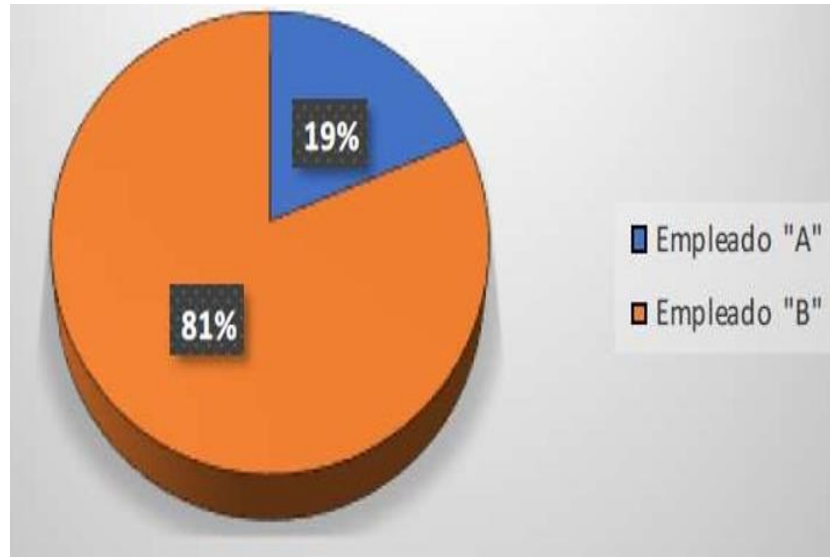


Gráfico N°2.- Remuneración Variable y su Impacto en la Productividad

Fuente: Colaboradores Artefacta, Comandato, Computron, La Ganga

La fuente para la obtención de los datos fue la entrevista realizada a colaboradores de las empresas: Artefacta, Comandato, Computron, La Ganga, y la elaboración corresponde a los autores.

En el experimento realizado se puede notar el nivel de productividad directamente relacionado con la remuneración variable que recibe como incentivo el empleado, por lo que contribuye de forma evidente con el crecimiento en ventas de la empresa.

Conclusiones

Analizando las referencias tomadas a partir de las entrevistas realizadas a los trabajadores, es posible determinar el gran nivel de impacto en la remuneración variable en el entusiasmo de los colaboradores al momento de ejecutar sus funciones, partiendo del análisis de las diferentes formas de calcular la variabilidad de la remuneración debido a desempeño, resultados, ventas, etc., es posible concluir que este método genera mayor conformidad al factor humano y por ende induce de manera directa a incrementar su nivel de productividad dentro de la empresa, creando un ambiente laboral de competencia sana y formal, que a su vez incrementa el desarrollo organizacional y comercial de toda empresa.

Se recomienda la utilización de este método de cancelación de salarios para las empresas de la ciudad de Guayaquil, principalmente aquellas que fomentan su negocio a partir de las ventas de cualquier tipo de artículos, ya que será la mejor manera de incentivar al empleado a contribuir de forma directa a la empresa y su propio bienestar.

Cuando se aplique la remuneración variable en las empresas y comercios, es evidente

la necesidad de estructurar y comunicar a sus empleados la tabla de pago variable, con la finalidad de manejar un buen ambiente laboral.

Fomentar el desarrollo personal y grupal, mediante incentivos adicionales dentro del proceso de remuneración, con la finalidad de que los empleados sientan pertenencia en las ventas y desarrollo del comercio, integrándose y fomentando el trabajo en grupo de manera que se estudien nuevos mecanismos de marketing y de ventas.

Se recomienda la aplicación del método de remuneración variable con la preparación psicológica dentro del marco institucional, de tal forma que, se construya en cada individuo una personalización de ventas para sus propios ingresos y así lograr incrementar el nivel de competitividad, sin dejar de lado la colaboración interpersonal.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. G. (2015). El proyecto de investigación. En F. G. Arias, *El proyecto de investigación*, págs. 2 - 5. Lima - Perú: Fidas G. Arias Odón.
- Atencia, R. (12 de febrero de 2017). Equipos y Talento.com. Obtenido de <http://www.equiposytalento.com/tribunas/primeum-espana/introduccion-a-lapolitica-de-remuneracion-variable/2013-02-11/>
- Barmello, E. C. (2015). Remuneración variable: El giro estratégico en los sistemas de compensación. *El Portal del Capital Humano*, 1-3.
- Franklin, S. G. (2013.). Principios de administración. . En S. G. Franklin, *Principios de administración*, págs. 12 - 23. Toronto - Canadá: Compaia.
- Grajales, T. (2016). Tipos de investigación. *Cambios en la Estructura del Conocimiento Científico*, 1 - 5.
- León, O. G. (2013). Métodos de investigación en psicología y educación. En O. G. León, *Métodos de investigación en psicología y educación*, pág. 303. Washington D.C. - USA: McGraw-Hill Interamericana.
- Sunk, Y. G. (2014). Inversión en el Capital Humano. En Y. G. Sunk, *Desarrollo Financiero y Administrativo - OSES 2010*, págs. 12 - 13. Berlin - Alemania: Kominsky.
- Torre, O. L. (2015). Remuneración Variable: El giro Estratégico en los sistemas de compensación. *El portal del Capital Humano*, 1-3.