



**LAS COMPENSACIONES Y EL SALARIO EMOCIONAL EN EL SECTOR
COMERCIO DE VILLAVICENCIO – COLOMBIA**

**COMPENSATION AND EMOTIONAL SALARY IN THE COMMERCIAL
SECTOR OF VILLAVICENCIO – COLOMBIA**

**REMUNERAÇÃO E SALÁRIO EMOCIONAL NO SETOR COMERCIAL DE
VILLAVICENCE – COLÔMBIA**

Dagoberto Torres Flórez; Stephani Lorena Gutiérrez Rincón

Doctor en Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad para la Cooperación Internacional UCIMÉXICO. Magister en Administración de Empresas, Universidad del Mar. Docente tiempo completo Escuela de Administración y Negocios, Universidad de los Llanos. ORCID: 0000-0002-7925-3005. E-mail: dtorres@unillanos.edu.co, Villavicencio - Colombia.

Administradora de Empresas, Universidad de los Llanos. Investigadora del grupo GYDO, Universidad de los Llanos. ORCID: 0000-0003-2372-3714. Email: stephani.gutierrez@unillanos.edu.co, Villavicencio - Colombia.

Recibido: 22 de julio de 2022

Aprobado: 13 de diciembre de 2022

DOI: <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.217>

Resumen

Las compensaciones y el salario emocional en las empresas del sector comercio en Villavicencio-Meta, Colombia, han sido poco influidas por situaciones y dinámicas como la rotación del personal y el limitado crecimiento de las personas por tener estructuras organizacionales ampliadas, siendo



las remuneraciones afectadas a razón de la migración hacia otros sectores de la economía, se busca analizar las compensaciones y el salario emocional con el fin de brindar elementos que mejoren las prácticas de gestión humana. Se realizó una investigación de tipo cuantitativa con enfoque inferencial, con un muestreo no probabilístico, a partir de la base de datos recolectada en el año 2020, por parte del grupo de investigación GYDO con el instrumento Mp05c, sección compensaciones, el cual se aplicó de forma virtual a los colaboradores de las empresas de la ciudad; se encontró que existe una correlación negativa entre el promedio salarial y el salario emocional, además que se tienden a contar con una frecuencia de aplicación de beneficios sociales extralegales muy baja, y se concluye que el sector les ofrece a los colaboradores estabilidad laboral y salarial; sin embargo, los salarios no son significativos en comparación con otros sectores, esto debido a que la mayoría de empresas que conforman el sector son micro y pequeñas empresas.

Palabras clave: desarrollo de recursos humanos; gestión del personal; mercado de trabajo; política salarial; productividad laboral.

JEL: F16; J31; J33; M52; M54

Abstract

Compensation and emotional salary in companies in the commerce sector in Villavicencio-Meta, Colombia, have been little influenced by situations and dynamics such as staff turnover and the limited growth of people due to having extended organizational structures, with remunerations affected by reason for migration to other sectors of the economy, it seeks to analyze compensation and emotional salary in order to provide elements that improve human management practices. A quantitative investigation with an inferential approach was carried out, with a non-probabilistic sampling, based on the database collected in the year 2020, by the GYDO research group with the Mp05c instrument, compensation section, which was applied accordingly. virtual form to the collaborators of the companies of the city; It was found that there is a negative correlation between the average salary and the emotional salary, in addition to the fact that they tend to have a very low frequency of application of extra-legal social benefits, and it is concluded that the sector offers employees job and salary stability; however, salaries are not significant compared to other sectors, this is due to the fact that most of the companies that make up the sector are micro and small companies.

Keywords: human resource development; personnel management; labor market; salary policy; labor productivity.

JEL: F16; J31; J33; M52; M54

Resumo

A remuneração e o salário emocional nas empresas do setor de comércio em Villavicencio-Meta, Colômbia, foram pouco influenciados por situações e dinâmicas como a rotatividade de pessoal e o crescimento limitado de pessoas devido a estruturas organizacionais estendidas, com remunerações afetadas por motivo de migração para outros setores da economia, busca analisar a remuneração e o salário emocional a fim de fornecer elementos que aprimorem as práticas de gestão humana. Foi realizada uma investigação quantitativa com abordagem inferencial, com amostragem não probabilística, com base no banco de dados coletado no ano de 2020, pelo grupo de pesquisa GYDO com o instrumento de seção de compensação Mp05c, que foi aplicado de forma virtual aos colaboradores das empresas da cidade; Constatou-se que existe correlação negativa entre o salário médio e o salário emocional, além do fato de que tendem a ter uma frequência muito baixa de aplicação de benefícios sociais extralegais, e conclui-se que o setor oferece aos empregados estabilidade de emprego e salário; no entanto, os salários não são significativos em comparação com outros setores, isso se deve ao fato de que a maioria das empresas que compõem o setor são micro e pequenas empresas.

Palavras-chave: desenvolvimento de recursos humanos; gestão de pessoal; mercado de trabalho; política salarial; produtividade do trabalho.

JEL: F16; J31; J330; M52; M54

Introducción

El sistema en el que se encuentran las organizaciones es complejo, debido a las diferentes interacciones que deben realizar las personas al estar dentro de ellas en relación a las contribuciones que hacen y la retribución que recibe respecto a ello (Chiavenato, 2011), es precisamente de esa relación de reciprocidad donde surge el concepto de compensación, el cual se convierte en un factor que resulta determinante en toda organización. La Real Academia Española (2022), define compensar en “dar alguna cosa o hacer un beneficio en resarcimiento del daño”. Si

bien es cierto esto no sucede en las empresas actuales, en relación a que algunos autores ven conveniente usar este término para referirse a la retribución, remuneración o recompensa que la empresa otorga a sus empleados, representado en sueldo, incentivos y prestaciones (Varela, 2013). El concepto de compensación en términos generales, se refiere en sí, a todas las formas de pago o retribución que se les adjudica a los trabajadores a cambio de las actividades que realiza (Dessler y Varela, 2011, p. 262), y que además contribuyen a la manera en cómo las personas se motivan y se satisfacen como parte de la estrategia para que se mantengan los equipos de trabajo en la organización (Bedodo y Giglio, 2006, p. 36).

Las compensaciones están divididas en dos tipos, por un lado, están las compensaciones monetarias conocidas como tangibles o extrínsecas, y las no monetarias, denominadas, intangibles o intrínsecas. Bedodo y Giglio (2006) señalan que las extrínsecas son las que componen los aspectos relacionados con el salario, bonos y aquellos beneficios asociados con el desempeño otorgados por la organización, a su vez las recompensas son las que otorga el empleador a partir de las necesidades intrínsecas del colaborador, con respecto a la forma de realizar su trabajo como la satisfacción, motivación, crecimiento personal y espacios de aprendizaje. Al igual, Chiavenato (2009) también menciona que dentro de las recompensas monetarias se encuentran “los salarios (pagos fijos y periódicos) y los bonos (variables y esporádicos)”, siendo el dinero uno de los elementos de mayor motivación en los colaboradores, y en cuanto a los no monetarias se debe tener en cuenta los aspectos y necesidades sociales y las vincula como orgullo, autoestima, reconocimiento, y seguridad del empleo, identificando que, para lograr que el desempeño de los colaboradores mejore, las organizaciones deben combinar los estímulos monetarios y no monetarios.

Conforme se mencionó anteriormente, existen compensaciones monetarias y no monetarias (Rodríguez et al., 2021), dentro de las no monetarias se encuentra el salario emocional, “se llama salario porque busca una contraprestación de la persona hacia la empresa, y se denomina emocional, ya que, depende de la satisfacción de las necesidades de la persona” (Terán, 2017, p. 14). En este orden de ideas, el salario emocional es definido como la retribución que es dada a los colaboradores, con elementos de tipo no económico (Cordero et al., 2022) y que busca satisfacer situaciones de orden personal o familiar, aportando al mejoramiento de su calidad de vida (Espinoza y Toscano, 2020) y fomentando un buen clima organizacional (Carrillo, 2016, p. 5).

Según Barrenchea (2017), las compensaciones emocionales corresponden a contar con “un ambiente laboral, la flexibilidad del horario, el otorgamiento de horas libres, las condiciones de trabajo, la asignación de bienes, entre otros” (p. 26). El término salario emocional ha cogido gran fuerza y ha estado cada vez más presente en la actualidad, al ser un gran estímulo para mejorar el desempeño laboral, siendo los intangibles el complemento del salario económico que es proporcionado por una empresa (Enríquez y López, 2020), a fin de incrementar la satisfacción de los trabajadores, y hacer la organización más atractiva en el mercado laboral (Rodríguez, 2020).

De ahí la necesidad de establecer prácticas de compensación determinado en modelos que no solo se tenga en cuenta la remuneración, sino que a su vez existan otros elementos que motiven y permitan que el personal se desarrolle en la organización (Barrenchea, 2017, p. 26). Al respecto Díaz (2018) encontró que en Villavicencio las empresas del sector comercio, presentan falencias en cuanto a la definición de políticas y estructuras salariales (Romero et al., 2020) que se adecuen a las necesidades de la empresa y el perfil de los trabajadores, adicionalmente, los aumentos, son muy bajos y no existen parámetros para ser fijados, además, el aumento que se emplea normalmente es el que se establece cada año al salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) en Colombia.

El sector comercio agrupa empresas relacionadas con la comercialización y distribución de bienes al mayor y al detal que se pueden encontrar en diferentes espacios de aglomeración, y se determina en el sector terciario de la economía. En lo que concierne en Villavicencio, el 58% de las empresas registradas en Cámara de Comercio corresponden al sector comercio, hoteles y restaurantes, estas generan el 41% del empleo y aporta el 10% del PIB del departamento (Cámara de Comercio de Villavicencio, 2017). Los establecimientos comerciales han tenido un aumento significativo, en el año 2018 se registraron aproximadamente 10.057 establecimientos comerciales, dentro de los cuales se destacan el comercio al por mayor, reparación de vehículos, sectores de alojamiento, servicios de comida e instituciones prestadoras de servicios de salud (Cámara de Comercio de Villavicencio, 2021).

En este orden de ideas, resulta importante analizar las compensaciones y la aplicación del salario emocional en las empresas del sector líder de la ciudad para el año 2020, sumado a la situación de pandemia que afecto a un sin número de colaboradores y empresas, con el fin de conocer,

determinar y describir cómo se encuentran las políticas de compensaciones y el salario emocional en las empresas de este sector, y así mismo proporcionar información confiable y actualizada, que servirá como base para las empresas que deseen mejorar su sistema de compensaciones, y eviten situaciones negativas en sus niveles de productividad y competitividad, tener un personal desmotivado y con bajo desempeño, que influya en el ambiente laboral de la organización.

Metodología

Esta investigación es cuantitativa con enfoque inferencial, buscando más allá de la descripción de los datos, dado que representa un conjunto de procesos que son secuenciales y probatorios, en el que se miden las variables en un determinado contexto; por medio de la recolección de datos, se analizan mediciones numéricas utilizando métodos estadísticos de correlación, comparación y asociación, que buscan entregar elementos y patrones (Hernández et al., 2014). Se realizó con un muestreo no probabilístico, a partir de la base de datos recolectada en el año 2020 entre los meses de julio y octubre por el grupo de investigación GYDO en el Estudio de Salarios de Villavicencio, que para el sector comercio presenta la información de 324 colaboradores de 263 diferentes empresas de la ciudad. La recolección de los datos se efectuó a través del instrumento MP05c sección compensaciones, del grupo de investigación GYDO (Torres y Muñoz, 2021), que contiene dos secciones de preguntas, una sección con aspectos del colaborador y otra sección relacionada con el tema de compensación salarial (Salarios, incentivos, beneficios sociales, salario emocional, entre otros). Para el análisis de los resultados se usó una escala de interpretación (Tabla 1), la cual consta de 5 niveles, donde se relacionan cada uno de los rangos con términos cualitativos y se utilizó el software SPSS para la aplicación estadística.

Tabla 1

Escala de interpretación de resultados

Nivel de apropiación de competencias	Criterio	Valor mínimo	Valor máximo
Muy bajo	Muy Malo	1,00	1,89
Bajo	Malo	1,90	2,61
Medio	Regular	2,62	3,18
Media Alto	Bueno	3,19	3,63
Alto	Muy Bueno	3,64	4,00

Fuente: Grupo de investigación GYDO- Universidad de los Llanos

Resultados

Para presentar el apartado, se mencionará información correspondiente al sector según sus características generales, el tipo de compensaciones que les otorgan a sus colaboradores, la aplicación del salario emocional y, por último, la relación que hay entre las compensaciones y el salario emocional en los colaboradores. Como se puede observar (Tabla 2) los cargos se agruparon en categorías, los que más se destacan en el sector son auxiliares (30,9%), asesores comerciales (22,8%) y asistentes (11%), con un 64,7% en lo que respecta a la edad de los colaboradores el 57,7% se concentra entre los 18 a 25 años de edad, el 60,8% de las empresas del sector comercio participantes son de origen local y el 41,4% corresponden a microempresas, estos elementos permiten tener una visión respecto a la población parte del estudio.

Tabla 2

Características generales del sector comercio

Variable	%	Variable	%	
Origen de la Empresa	Local	60,8%	Auxiliar	30,9%
	Nacional	26,5%	Asistente	11,1%
	Internacional	12,7%	Asesor Comercial	22,8%
Tamaño de la Empresa	Micro	45,1%	Supervisor	2,5%
	Pequeña	27,4%	Profesional	3,4%
	Mediana	10,2%	Coordinador	4,3%
	Grande	17,3%	Directivo o jefe de área	9,0%
Edad de los Colaboradores	18-25	57,9%	Administrador	2,2%
	26-33	27,2%	Asesor Staff	3,4%
	34-41	9,8%	Gerente	5,2%
	42-49	3,9%	Gerente Propietario	5,2%
	50-57	0,9%		
	58-65	0,3%		

Fuente: Elaboración propia (2020).

La compensación más común que otorgan las empresas a sus colaboradores es el salario, este cambia de acuerdo al cargo en el que se encuentre el colaborador, la edad, la experiencia que posea, el nivel de educación con el que cuente, entre otras cosas (Tabla 3); sin embargo, estos no son los únicos aspectos que influyen en la asignación del salario, también se debe considerar el tamaño de

la organización a la cual pertenecen, su origen y tipo de negocio, en cuanto al tamaño se debe evaluar si son micro, pequeñas, medianas o grandes empresas, de origen local, nacional o internacional (Fernández et al., 2018). Como se puede observar, el sector comercio cuenta con un promedio salarial muy bajo que va desde \$995.790 hasta \$2'568.946, siendo la categoría de cargo con el promedio salarial más bajo el de auxiliar y el de coordinador como el mejor pagado en el sector, se puede inferir que la mayor parte de las empresas que conforman el sector comercio son micro, pequeñas y medianas empresas.

Tabla 3

Caracterización de la categoría del cargo

Categoría del Cargo	Experiencia en años con un intervalo de confianza del 95%		Nivel de Educación		Rango de Edad		Promedio del Salario
	Mínima	Máxima	Mínima	Máxima	Mínima	Máxima	
Auxiliar	0,6	0,9	Empírico	Estudiante universitario	18	46	\$ 995.790
Asistente	1	1,5	Bachiller Técnico	Profesional	18	40	\$ 1.000.963
Asesor Comercial	1	1,4	Empírico	Profesional	18	50	\$ 1.291.267
Supervisor	0,5	2,1	Bachiller Técnico	Profesional	18	29	\$ 1.252.238
Profesional	0,6	2	Técnico	Especialista	23	41	\$ 2.254.545
Coordinador	1,6	2,6	Bachiller	Especialista	20	48	\$ 2.568.946
Directivo o jefe de área	1	1,7	Empírico	Especialista	24	60	\$ 1.414.126
Administrador	0,1	1,9	Bachiller	Profesional	19	43	\$ 1.429.686
Asesor Staff	0,3	3,4	Empírico	Profesional	19	40	\$ 1.880.060
Gerente	0,9	1,8	Bachiller	Especialista	21	55	\$ 1.736.471
Gerente Propietario	0,7	2	Bachiller Técnico	Profesional	18	47	\$ 2.003.439

Fuente: Elaboración propia (2020).

Para confirmar la correlación entre el promedio salarial, el nivel de educación, la experiencia requerida y la categoría del cargo, se utilizó la prueba del coeficiente de correlación de Spearman para pruebas no paramétricas, se encontró significancia, indicando la correlación de las variables,

es decir, que a mayor nivel de educación, experiencia y categoría del cargo mayor salario confirmado por otros autores en la alta relación de estas variables (Ballesteros, 2013; Torres y Muñoz, 2021).

Es importante identificar el tipo de contrato bajo el cual trabajan los colaboradores en las empresas dado que, en este se estipulan algunas compensaciones que serán otorgadas a los colaboradores (Torres et al., 2021), como lo son el salario directo e indirecto (Flores, 2019). Los resultados indican que los contratos laborales que son manejados con mayor frecuencia en el sector son los contratos a término indefinido y fijo a su vez representa una relación significativa con la gestión del cambio (García, 2015) y como las organizaciones deben asumir la responsabilidad de involucrar a los equipos con todas las garantías de vinculaciones (Masella, 2018) para así generar calidad laboral (Hernández et al., 2019).

Se encontró que la modalidad más aplicada es el salario fijo, esto genera estabilidad laboral y salarial al colaborador, convirtiéndose en un elemento importante de compensación, adicionalmente, se pudo identificar que la principal razón de un aumento en el salario en las empresas del sector se debe a la variación del porcentaje del salario mínimo legal que se realiza anualmente, esto es aplicado con mayor frecuencia en las micro y pequeñas empresas, pues en la mayoría de los colaboradores el salario se encuentra cercano al SMMLV, también encontrando un significativo número de empresas que no realizan aumentos salariales por iniciativa propia, conociendo los beneficios que trae una mayor remuneración a la hora de motivar al colaborador a realizar sus tareas y funciones de manera eficiente y eficaz (Balza, 2018).

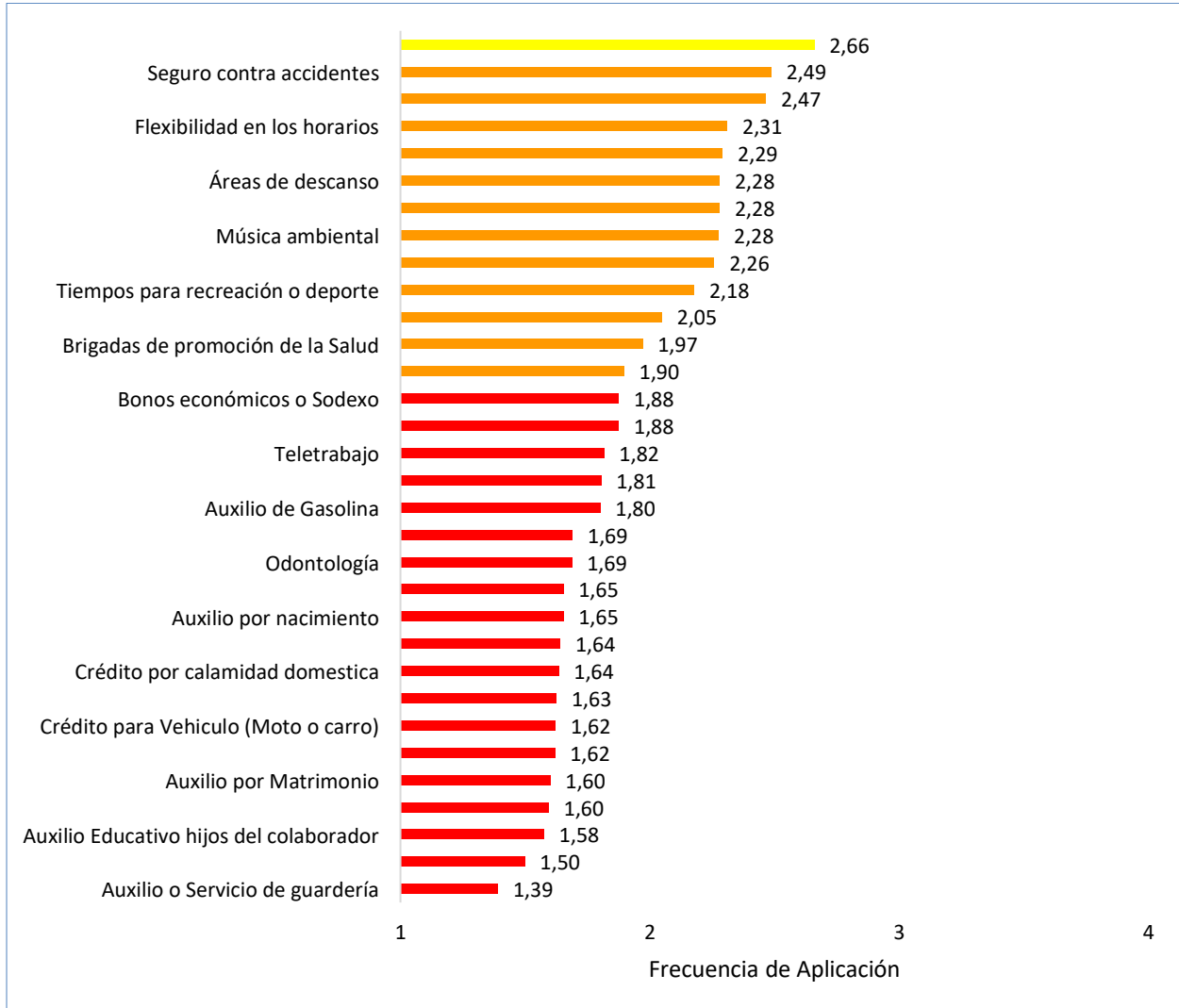
El reconocimiento es el incentivo que más se aplica en las empresas del sector, seguido del dinero, estos tienen como propósito estimular al colaborador por el logro de objetivos y su excelente desempeño. Se analizó si existe o no diferencia entre la frecuencia de incentivos y la categoría del cargo, para ello se utilizó la Anova de un factor, entregando un nivel de significancia en los incentivos de reconocimiento y dinero menor a 0,05 encontrando que hay diferencias significativas y que la frecuencia de aplicación de estos varía de acuerdo a la categoría del cargo, para el caso del tiempo y el incentivo en especie no hay diferencias significativas, dado que, el nivel de significancia es mayor a 0,05, es decir que, sin importar la categoría del cargo la frecuencia de

aplicación de incentivos en especie y por tiempo es el mismo para todos.

Se evidencia claramente que más de la mitad (Figura 1) de los beneficios sociales tienen una aplicación muy baja, dentro de los beneficios sociales menos aplicados se encuentra el auxilio o servicio de guardería, auxilio para lentes o monturas, auxilio educativo para hijos del colaborador, crédito para compra de vivienda y auxilio por matrimonio; por otro lado, entre los beneficios sociales que se usan con mayor frecuencia están en primer lugar las capacitaciones, seguido de seguro contra accidentes y descanso por matrimonio o nacimiento. En términos generales, se aprecia que las empresas pertenecientes al sector comercio tienen una frecuencia de aplicación de beneficios sociales extralegales muy baja, puesto que, los beneficios sociales que más se aplican son los exigidos por la ley, este tipo de beneficios en ocasiones no motivan a los colaboradores, pues conocen que son parte de su compensación, pero no se perciben como un esfuerzo adicional de las empresas (Torres et al., 2020).

Figura 1

Aplicación de beneficios sociales en las empresas del sector comercio

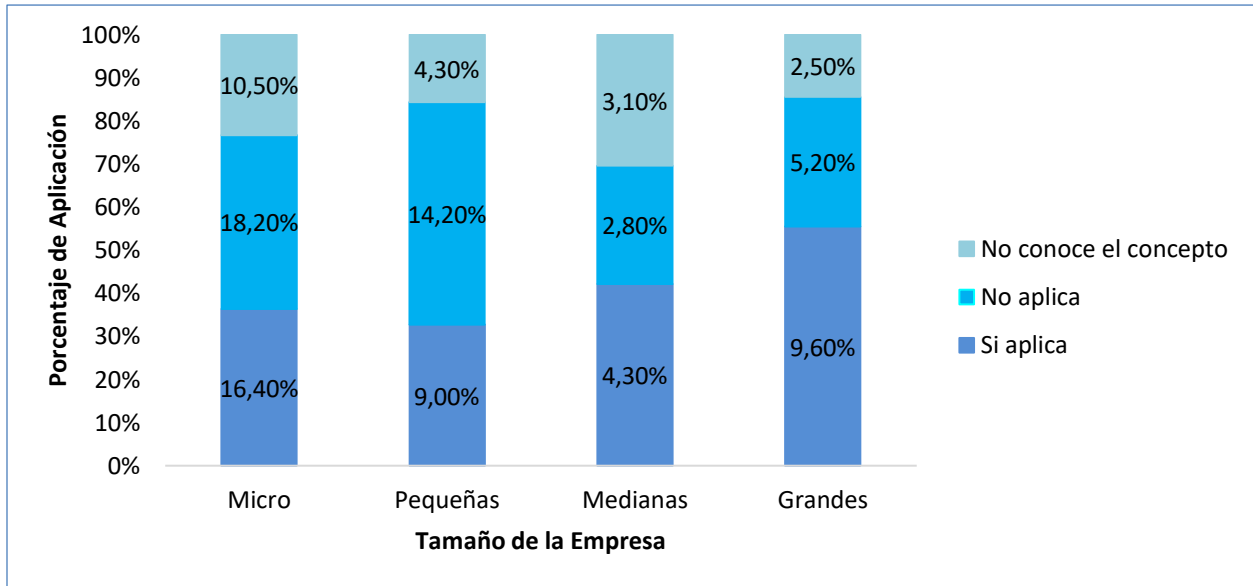


Fuente: Elaboración propia (2020).

En cuanto a la aplicación del salario emocional en las empresas del sector comercio se encontró que, pese al saber que el salario emocional es de gran valor para los colaboradores y actúa como un factor motivacional, la mayoría de micro y pequeñas empresas no aplican el salario emocional (Figura 2), se relaciona debido a que son empresas que no manejan gran número de personal, consideran que no es fundamental dar este tipo de beneficios no económicos.

Figura 2

Aplicación del salario emocional en las empresas del sector comercio



Fuente: elaboración propia (2020).

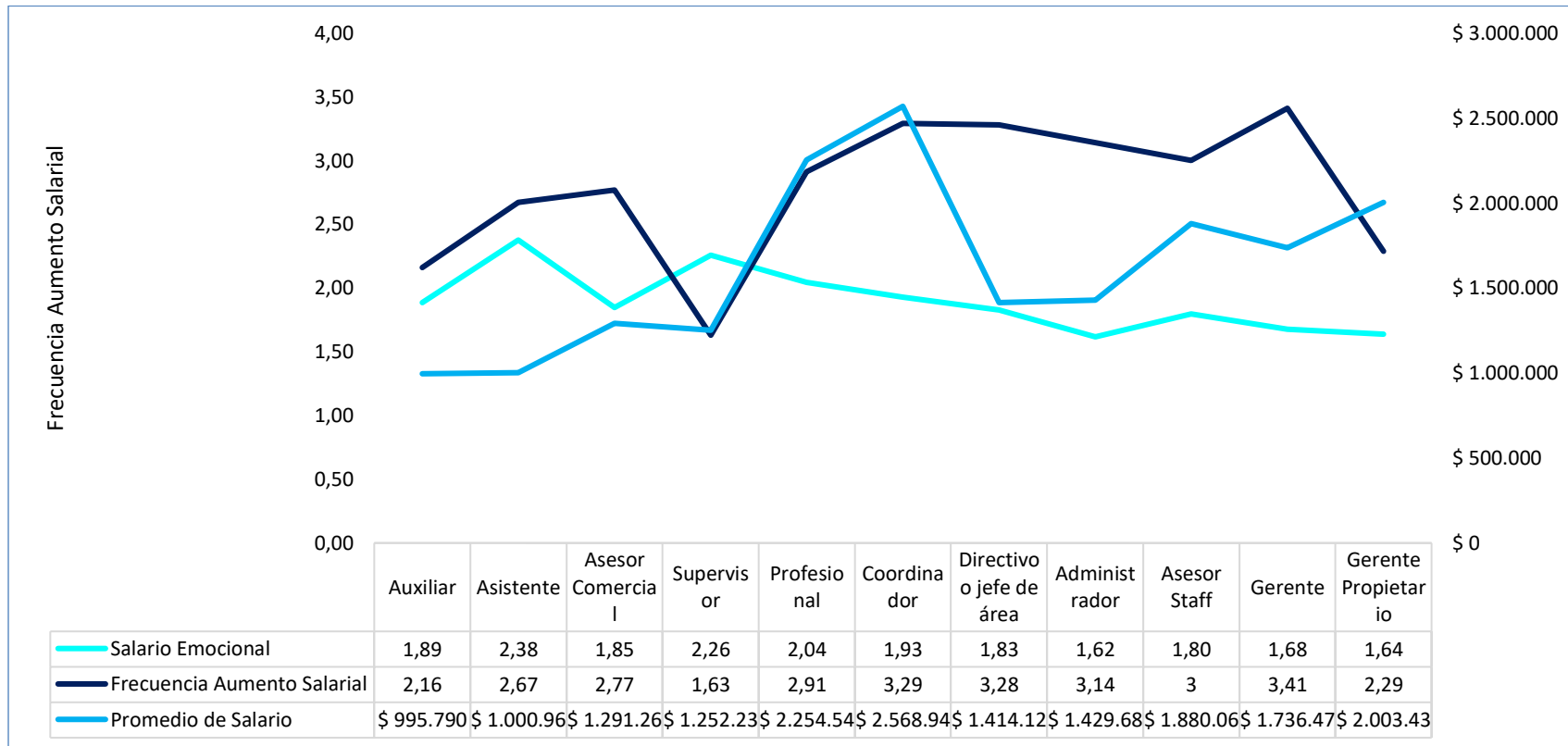
Adicionalmente, se observa que las empresas que más aplican el salario emocional en los colaboradores son las medianas y grandes empresas, ya que sus políticas hacen que reconozcan la importancia que trae la aplicación de este tanto para el colaborador como para la empresa. Es importante resaltar que no se puede conocer en su totalidad si las empresas aplican o no el salario emocional, dado que, hay un porcentaje de colaboradores que mencionan no conocer el concepto, podría ser que, si lo estén aplicando, pero no se está comunicando adecuadamente, de ahí la importancia de establecer estrategias fuertes de comunicación hacia el talento humano sobre aquellas compensaciones y beneficios otorgados (Barrios, 2016).

La frecuencia del aumento salarial, el promedio salarial y el salario emocional son factores claves para que los colaboradores puedan estar motivados a la hora de realizar sus respectivas funciones (Figura 3), sin importar en que categoría del cargo se encuentren. Los resultados arrojan que el salario monetario y el salario emocional siguen una misma tendencia, la cual consiste en que a mayor salario monetario menor salario emocional, se infiere que esto sucede dado que los empleadores buscan mejorar la calidad de vida y el bienestar del colaborador que recibe menores ingresos económicos, con el fin de motivar y aumentar el compromiso del colaborador (Monsalve et al., 2021), disminuyendo así el ausentismo laboral y mejorando la productividad de la empresa.

En otra prueba de comprobación se encontró una relación negativa entre el salario emocional y salario del cargo, encontrándose que entre más remuneración recibe, menor es su percepción respecto a salario emocional, ya que a los cargos de un nivel alto buscan fortalecer sus recompensas y encuentran en los monetarios mejores niveles de satisfacción y motivación para el desarrollo de sus actividades.

Figura 3

Relación del aumento salarial, promedio salarial y salario emocional según la categoría del cargo



Fuente: elaboración propia (2020).

Conclusiones

Las empresas del sector comercio de Villavicencio les otorgan a sus colaboradores diferentes tipos de compensaciones, en lo que respecta al salario, cuentan con un promedio salarial relativamente bajo, en comparación a otros sectores económicos, esto se debe a que la mayor parte de las empresas que lo conforman son micro, pequeñas y medianas empresas (Fernández et al., 2018), así mismo para la asignación del salario influyen ciertos factores como el nivel de educación, la edad, la experiencia y la categoría del cargo del colaborador, conforme aumenta cada uno de los aspectos aumenta su sueldo.

El sector ofrece una gran estabilidad laboral y salarial a los colaboradores, pues el tipo de contrato que más se maneja es a término indefinido, con una modalidad de salario fijo, esto genera buena confianza y motivación en el colaborador, aumentando su compromiso y sentido de pertenencia por la organización, lo que a su vez resulta beneficioso para la empresa, se incrementa la productividad y se disminuye la rotación del personal.

En cuanto a este sector, es importante resaltar que, tiende a manejarse la jornada laboral de tiempo completo, establecida en 8 horas diarias, permitiendo que los salarios de sus colaboradores sean mayores y estables, y así mismo genera un vínculo positivo entre todos los trabajadores para que exista un buen clima organizacional. Las empresas no tienden a darles a sus colaboradores un aumento salarial como iniciativa propia, la principal razón de un aumento en el sector se debe a la variación del porcentaje del salario mínimo legal que se realiza anualmente, lo cual se aplica con mayor frecuencia en las micro pequeñas y medianas empresas, la mayoría de los colaboradores no devengan más del SMMLV. Respecto a los incentivos que más se aplican en las organizaciones son el reconocimiento y el dinero, estos incentivos tienen como propósito motivar al colaborador y recompensar el logro de objetivos y su excelente desempeño laboral.

Las empresas comerciales de Villavicencio tienden a contar con una frecuencia de aplicación de beneficios sociales extralegales muy baja, los que más se aplican son beneficios sociales que son obligatorios por ley, este tipo de beneficios no cuentan como motivación para los colaboradores, están recibiendo estímulos sociales que son parte de su compensación, pero sin ninguna motivación adicional. En cuanto a la aplicación del salario emocional, la mayoría de micro y

pequeñas empresas no aplican el salario emocional, esto puede verse relacionado a que como son empresas que no manejan gran número de personal, consideran que no es fundamental dar este tipo de beneficios no económicos.

En términos generales, el aumento, el promedio salarial y el salario emocional son factores claves para que los colaboradores se motiven a la hora de realizar sus respectivas funciones sin importar en que categoría del cargo se encuentran. Se recomienda al sector que las organizaciones implementen elementos que complementen lo exigido por la ley y las políticas de compensación, para ello la estrategia salario emocional acompañada de conocer al colaborador, sus roles externos y el aporte a su plan de vida, permitirán entregar una calidad laboral que lo convierten en socios estratégicos para la organización y su satisfacción se reflejará en la forma en como realiza su trabajo.

Con esta investigación se podrá encontrar situaciones de medición en el mismo sector para ver la evolución y el impacto, en otros sectores y ciudades para comparar la influencia de elementos como el costo de vida y el desarrollo empresarial de las mismas, cómo línea base para que las empresas ajusten sus salarios a través de estudios de equidad salarial interna.

Consideraciones éticas

El presente estudio no requirió de aval de un Comité de Ética o Bioética dado que no utilizó ningún recurso vivo, agente, muestra biológica o datos personales que representen algún riesgo sobre la vida, el ambiente o los derechos humanos.

Conflicto de interés

Todos los autores realizaron aportes significativos al documento y declaran que no existe ningún conflicto de interés relacionado con el artículo.

Declaración de contribución de los autores

Dagoberto Torres Flórez: conceptualización, metodología, análisis formal, investigación, redacción: revisión y edición, administración de proyecto. Stephani Lorena Gutiérrez Rincón: análisis formal, investigación, escritura - borrador original.

Fuente de financiación

Proyecto “Las prácticas de gestión humana en las empresas de Villavicencio”, Financiado por la Universidad de los Llanos, 2020

Referencias

- (1) Ballesteros, A. S. (2013). Educación, experiencia y diferenciación de género como determinantes de los salarios en Bogotá. *Dictamen Libre*, (12-13), 37-45. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dictamenlibre/article/view/3116>
- (2) Balza, V. (2018). The deregulation of the salary benefit factors as a competitiveness strategy in Colombia. *Revista Clío América*, 12(23), 87–97. <https://doi.org/10.21676/23897848.2620>
- (3) Barrenchea, J. (2017). *Mejora de proceso del pago de beneficios sociales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el año 2016* [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional Universidad Privada del Norte UPN. <http://hdl.handle.net/11537/11159>
- (4) Barrios, M., Gallego, G., López, A. M. y Restrepo, F. (2016). Prácticas exitosas de gerencia del talento humano en doce empresas antioqueñas (Colombia). *Revista En-Contexto*, 4(4), 117-137. <https://doi.org/10.53995/23463279.318>
- (5) Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile], Repositorio Institucional Universidad de Chile.
- (6) Cámara de Comercio de Villavicencio. (2017). *Sector Comercio Villavicencio: Análisis de factores que afectan el desempeño económico del comercio en el centro de Villavicencio – Meta*. https://s3.pagegear.co/415/71/imagenes-editor/paginas/2020/la_camara/investigaciones_economicas/inversion_neta/67.sector_comercio_villavicencio_revvmgo_2_.pdf
- (7) Cámara de Comercio de Villavicencio. (2021). *Estudio dinámica económica y empresarial 2021*. https://s3.pagegear.co/415/78/investigacion_socio_economica/estudio_dinamica_economica_y_empresarial_ccv_2021.pdf
- (8) Carrillo, J. (2016). *El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora*

- PS [Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UC-0007-411i.pdf>
- (9) Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (P. Mascaro, Trad.; 2da ed.). McGraw-Hill. (Trabajo original publicado en 2009).
https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
- (10) Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (P. Mascaro, Trad., 5ta ed.). McGraw-Hill. (Trabajo original publicado en 2009).
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- (11) Cordero, D., Beltrán, N. y Bermeo, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 132-149.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
- (12) Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano* (G. Dominguez, Trad., 5ta ed.). México: Pearson Educación. (Trabajo original publicado en 2009).
<http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3229/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Enfoque%20latinoamericano.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- (13) Díaz, L. (2018). *Copetitividad salarial del sector comercio en la ciudad de Villavicencio, Meta* [Tesis de pregrado, Universidad de los Llanos]. Repositorio Institucional Universidad de los Llanos.
<https://repositorio.unillanos.edu.co/bitstream/001/1114/1/RUNILLANOS%20ECO%200425%20COMPETITIVIDAD%20SALARIAL%20DEL%20SECTOR%20COMERCIO%20EN%20LA%20CIUDAD%20DE%20VILLAVCIENCIO.pdf>
- (14) Fernández, S., Torres, L., Libreros, M. y Martínez, L. A. (2018). Analysis of the behavior in the informal micro-entrepreneur sector in Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 10(1), 64-82.
<https://doi.org/10.17081/dege.10.1.2735>
- (15) Enríquez, S. y López, H. (2020). Análisis de las prácticas de salario emocional que fidelizan

- al personal, caso: empresa de servicio de la ciudad de Quito. *Revista Aglala*, 11(2), 39-51.
<https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1694>
- (16) Espinoza, A. y Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Nova Rua*, 12(20), 72-89.
<https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- (17) Flores, I. (2019). *Gestión de las compensaciones y deserción Laboral en los colaboradores de la empresa Atento S.A. Lima - 2017* [Tesis de pregrado, Autónoma Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional Autonomía.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/845/Flores%20Sare%2c%20Irma%20Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (18) García, M. y Forero, C. (2015). Contrato psicológico y cambio organizacional en una entidad perteneciente al sector terciario de la ciudad de Bogotá, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 6(1), 15-28. <https://doi.org/10.19053/20278306.4047>
- (19) Hernández, C., Vargas, B. E., Gutiérrez, B. E., Figueroa, E. F. y Correa, L. E. (2019). Análisis de la aplicación de la gestión integral en seis empresas comerciales de tipo familiar en Florencia, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 9(2), 273-288.
- (20) Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). McGraw- Hill.
- (21) Masella, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional Universidad Rafael Landívar. <http://186.151.197.48/tesiseortiz/2018/05/43/Massella-Anllela.pdf>
- (22) Monsalve, C., Riaño, F. N. y Luzardo, M. (2021). Prácticas de alto rendimiento y su incidencia en el compromiso organizacional. Un estudio en colaboradores de una caja de compensación familiar en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (90), 235-254.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2976>
- (23) Real Academia Española. (2022). Compensar. *Diccionario de la lengua española. Edición del Tricentenario*. <https://dle.rae.es/compensar?m=form>
- (24) Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149.

- (25) Rodríguez, J., Valderrama, Y. y Neisa, V. (2021). Expectativa del salario emocional como mecanismo de fidelización laboral en estudiantes de Administración Deportiva. *Educación Física y Deporte*, 40(2). <https://revistas.udea.edu.co/index.php/educacionfisicaydeporte/article/view/343319>
- (26) Romero, Z., Lora, H. S. y Morelos, J. (2020). La gestión de las compensaciones como estrategia para la retención, la eficiencia y la eficacia del talento humano: caso de estudio método hay (sistema de escalas y perfiles de valoraciones de puestos). *Dictamen Libre*, (27), 87-98. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.27.6645>
- (27) Terán, J. (2017). *Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral* [Tesis de Pregrado, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Institucional.
- (28) Torres, D., Arce, L. C. y Ibarguen, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1), 9-24. <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>
- (29) Torres, D. y Muñoz, L. (2021). Factores salariales y equidad de género en las instituciones prestadoras de servicios de salud IPS: Caso Villavicencio, Colombia. *Dictamen Libre*, (28), 105-123. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.28.7296>
- (30) Torres, D., Bravo, D. N. y Guevara, N. (2021). Perfil de los administradores de propiedad horizontal en conjuntos residenciales: sus características sociodemográficas, compensaciones y competencias. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 17(33).
- (31) Varela, R. A. (2013). *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones* (2da ed.). México, Pearson. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/a3250703796cc8ee39f612e9b4b74a07.pdf>

Cómo citar este artículo: Torres, D. y Gutiérrez, S. (2023). Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio - Colombia. *Tendencias*, 24(1), 110-129. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.217>