



Síntesis trabajo de grado

Título: Modelos de compensación laboral en Colombia.

Autores: María Deisy Jurado Ramírez

Laura Catalina Araque Grajales

Asesor: Oscar Alejandro Gómez Gómez

Resumen: Este trabajo de grado pretende mostrar a las empresas la importancia de adoptar modelos de compensación laboral no económicos como un factor determinante para la fidelización y retención de los colaboradores e implementar el salario emocional como componente principal de la rentabilidad en las empresas, en consecuencia, es de gran importancia que las empresas fortalezcan su cultura organizacional a través del diseño e implementación de programas que permitan atraer y retener profesionales de calidad comprometidos con alcanzar los objetivos organizacionales y orientados al bienestar del talento humano.

Para saber que modelos de compensación son más eficientes para implementar en las empresas se analizarán indicadores como conflictos laborales, la falta de motivación, el ausentismo, situaciones diarias dentro de las organizaciones, cuya estrategia principal será lograr disminuir en gran medida estos indicadores negativos, y se dejará en evidencia con este trabajo que es necesaria la existencia de un acercamiento entre trabajador y empleador, puesto que basados en otras investigaciones un trabajador feliz y satisfecho desempeña mejor su trabajo y se compromete con las metas organizacionales.

Finalmente, este tema de investigación dejará en evidencia la importancia del salario emocional como modelo de compensación laboral, que tiene como finalidad reclutar colaboradores altamente comprometidos con la organización, con el fin, que la compañía logre resultados con mayor efectividad, eficiencia y sentido de pertenencia; todo esto lo vera recompensados con unos mejores indicadores de crecimiento y desarrollo en cada una de sus dependencias, es por esto que si las organizaciones mejoraran los modelos de compensación laboral verían reflejado de forma más positiva el desempeño y resultado de sus colaboradores y a su vez la rentabilidad de la empresa.

Referencias bibliográficas:

Arias, L., Portilla, L. y Castaño, J. (2008). Compensación y beneficios salariales; atracción y retención de trabajadores. *Scientia Et Technica*, XIV(39),265-268.[fecha de Consulta 6 de Abril de 2021]. ISSN: 0122-1701. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84920503047>.

Augusto, T., Campagnolli, D., Canuto, T. y Graziano, G. (2018). Emotional Salary As A Strategy To Retain Talents. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 74-80. Q

Bonilla, D., y Bonilla, E.r (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia Unemi*, 9(18),26-34.[fecha de Consulta 6 de Abril de 2021]. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582663825005>.

Blog, Desarrollo de Equipos (2018). Recuperado de: <https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivacion-laboral/>

Brime Aparicio, A. (2007)*La felicidad laboral*. [fecha de Consulta 4 de Abril de 2021] Disponible en: <https://blogs.deusto.es/master-informatica/la-felicidad-laboral/>

Cooper, C., & Robertson, I. (2018). La felicidad en el trabajo no solo depende de su empleador. Obtenido de THE CONVERSATION: <https://theconversation.com/happiness-at-work-doesnt-just-depend-on-your-employer-97036>

Comunidad F.(2021) Por qué trabajar por la felicidad. Recuperado de <https://www.inspyra.co/>

Espinoza, A., y Toscano, J. (2020). Salario Emocional: Una Solución Alternativa Para La Mejora Del Rendimiento Laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89. doi:<http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>

Francisco Coll Morales (28 de marzo, 2020).Rotación de personal. Economipedia.com<https://economipedia.com/definiciones/rotacion-de-personal.html>

Fisher, C. (2010).HAPPINESS AT WORK. Obtenido de International Journal Of Management Reviews: https://www.researchgate.net/publication/227533694_Happiness_at_Work

Gamero H. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. Obtenido de Ciencia & Trabajo: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000200010

Gil, V., Puerta, I., Quintero, L. y Ruiz, J. (2019). Development of an emotional salary model: a case of application.

Guerrero, K. (2016). Salario emocional y el mejoramiento de la productividad. (Tesis) Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15165?mode=full>

Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2), 131–146. <https://doi.org/10.1002/bs.3830090206>

Lambert, S. J. (2000). Added benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 43(5), 801-15. Recuperado de: <http://www.managementcheck.de/Downloads/Research%20Studies/BenefitsMeasured%20-%20AoMJ%20-%202000.pdf>

Mabaso, C., y Dlamini, B. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11(2), 80-90. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>

Montalvo, M. (2018). Salario emocional y rotación de personal en la empresa Consulting and Tax. (Tesis de Grado). Universidad Central del Ecuador. <https://bit.ly/3d5vW34>

MercorTALENTO. (2018). Obtenido de <http://www.merco.info/co/ranking-merco-talento?edicion=2018>

Salas Vallina, A. (Noviembre de 2017). La felicidad en el trabajo: un reto alcanzable para las empresas. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/320800369_La_felicidad_en_el_trabajo_un_reto_alcanzable_para_las_empresas.

Salvador, J., Torrens, M., Vega, V. y Noroña, D. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>

Sentencia junio 25 de 1996. Radicación 8269. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Magistrado Ponente doctor Rafael Méndez Arango.

Simon Tomas, E. (29 de Agosto de 2018). The Four Keys to Happiness at Work. Obtenido de Articles & More: https://greatergood.berkeley.edu/article/item/the_four_keys_to_happiness_at_work

Tercer informe de seguimiento sobre Ausentismo laboral e incapacidades. (2018).
Recuperado de:
<http://www.andi.com.co/Uploads/Tercer%20informe%20de%20seguimiento%20sobre%20salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo%20CESLA%20ANDI.pdf>