

El pago para mantenerme emocionalmente positivo y físicamente productivo. Práctica empresarial, sub utilizada, controversial e indispensable

The payment to keep me emotionally positive and physically productive. Business practice, underutilized, controversial and indispensable

Lic. Dayana Fernández Rojas^{ID}¹, Esp. Eddy Andrea Zapata Ruiz^{ID}²

¹ Lic. Contabilidad y Finanzas, Villa del Rosario, Norte de Santander, Colombia.

E-mail: dayfdez31@gmail.com

² Contadora Pública Independiente, San José de Cúcuta, Norte de Santander, Colombia.

E-mail: edanzaruasesorias@outlook.com

Cómo citar: Fernández Rojas, D., & Zapata Ruiz, E. A. (2024). El pago para mantenerme emocionalmente positivo y físicamente productivo. Práctica empresarial, sub utilizada, controversial e indispensable. Ingeniería, Sostenibilidad Y Sociedad, 1(5), 31-38. <https://doi.org/10.24054/iss.v1i5.3771>

Editorial: Universidad de Pamplona.

Recibido: 01 de abril de 2024

Aprobado: 01 de octubre de 2024

Publicado: 14 de diciembre de 2024



Resumen: Se ha realizado el presente trabajo expositivo, buscando sensibilización con el aspecto salarial en las empresas y las consecuencias psicológicas de un mal trato empresa - resultados. El tratamiento al talento humano, muchas veces erróneo e incompleto, se desea mitigar con dinero, mediante un salario al que se le coloca la categoría de suficiente. La presente investigación, a grandes rasgos, desea demostrar las consecuencias de un salario injusto con el propio trabajador y con la productividad.

Palabras clave: afectación, salario, recurso humano, éxito empresarial.

Abstract: This expositional work has been carried out, seeking awareness regarding the salary aspect in companies and the psychological consequences of poor treatment between the company and results. The treatment of human talent, often erroneous and incomplete, is desired to be mitigated with money, through a salary that is labeled as sufficient. This research, broadly speaking, aims to demonstrate the consequences of an unfair salary on the worker themselves and on productivity.

Keywords: affectation, salary, human resources, business success.

1. INTRODUCCIÓN

Nadie se llame a engaño ni crea los fuegos artificiales de contratar por disposición antes de la experiencia, habilidades y capacidades en crear y producir. El denominado capital humano, concluye (Economía Planificada, 2023), adquiere valor solo por la experiencia acumulada.

Los que laboramos en el terreno de las finanzas empresariales lo conocemos de sobra; las disposiciones desaparecen cuando se les garantiza el pago, mientras la acumulación de del saber y cómo hacer, se logra cuando la disposición se torna perseverancia.

Comprender al hombre como factor clave de los procesos productivos, diferencian al éxito del fracaso empresarial y la pérdida o no de las ventajas competitivas.

¿Entonces, por qué tantos trabajadores se encuentran estresados?

Para vivir con calidad, debemos comprender que el trabajo es el que aporta directamente el bienestar propio y el de la comunidad. Un trabajo otorga realización personal y status social, situaciones ambas definitorias de la identidad (Blanco-Echeverry, 2022).

El salario es el resultado del trabajo y, por tanto, fundamental en el mundo actual. La importancia del salario en la economía y su relación con los derechos humanos, está largamente reconocida. Según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2024), el salario debe permitir vivir decorosamente y ser correspondiente al trabajo redimido.

El salario es generalmente considerado como el pago o retribución en dinero o su equivalente, fijo o variable, abonado por el empleador al empleado, en dependencia del cargo que este ocupe y el servicio que haya prestado a la organización. Con ella, supuestamente, el empleador cumple con sus obligaciones.

Esta afirmación, válida para tantas empresas y empresarios, literalmente expresa una visión muy limitada y poco acertada.

Latinoamérica se encuentra en un volátil panorama, donde conviven problemas de pobreza y desigualdad, citan (Rivero & Pardo, 2020), por tanto, es casi una afrenta la disminución de esos índices, El empleo se hace indispensable, pero un grillete para los empleados a cambio de una remuneración, no funciona.

No estamos exponiendo obligaciones del empleador, tal y como presenta (Insignia, 2017), quien, al derogar el salario, cree haber cumplido con sus obligaciones hacia el empleado y debería ser suficiente. En este punto, se han olvidado dos aspectos básicos en las relaciones laborales: el bienestar y la satisfacción personal.

Si además de empleados, somos profesionales, las aspiraciones forman parte integral de nuestra siquis. Entonces el salario pasa a formar parte integral de nuestras pretensiones, pero no lo es todo.



Figura 1. Pago del salario.
(Fuente: infomercado.net, 2024).

Para comprender a grosso modo la importancia real del salario, debemos extender nuestro conocimiento y compromiso con:

1. El salario no solo es sinónimo de dinero, refleja (Vorecol, 2024), sino también de una serie de beneficios adicionales, que pueden catalogarse en seguros de salud, vacaciones pagas y bonos, También existen otros incentivos individuales que son concluyentes en el bienestar

del empleado y resultan de cada empresa individual y podemos resumir en: primas, sobresueldos, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre las ventas obtenidas y las comisiones (Colombia, 2017).

2. El salario, citan (Sanz & Lozano, 2022), es espiritualmente influyente en la estimulación y en la satisfacción personal. Cuando el empleado considera que se le abona de manera justa, labora comprometido con su empresa, al contrario de un trabajador desmotivado ante un salario indebido.
3. Los empleados comparan sus salarios con los de sus colegas y además con los estándares del mercado, lo que puede influenciar en su percepción de justicia y su actitud hacia la empresa. La percepción de equidad en el salario es fundamental (Miguel, 2023).
4. Los salarios devengados, refleja (Valadez, 2024), afectan directamente la economía de la región y del país, al incidir en la afectación del poder adquisitivo de los empleados en relación con el nivel de inflación. Un salario inadecuado incide en el PIB, en la tasa de inflación y en la tasa de desempleo.
5. Un salario adecuado, por el contrario, puede permitir a los empleados invertir en su desarrollo profesional, como educación y capacitación, lo que beneficia tanto al individuo como a la organización (Half, 2023).

El salario, resumiendo, es el valor monetario que los empleados reciben directamente, los beneficios incorporan una serie de ventajas que agregan valor a la retribución total.

| Salario |
|---|
| Se trata de un monto variable establecido a partir del cálculo de las horas invertidas al mes, quincena o semana en un trabajo. |
| Se calcula a partir de la sumatoria de las horas invertidas en el trabajo, sin tomar en cuenta otros aspectos laborales. |
| No suele incluir beneficios laborales de ningún tipo. |

Figura 2. Características del salario.
(Fuente: concepto, 2024).

Los trabajadores y sus familias dependen del salario para satisfacer sus necesidades básicas (comer, vestirse, pagar el alquiler). Es, por tanto, fundamental en la economía y la sociedad, ya que no solo representa la compensación por el trabajo realizado, sino que también influye en la calidad de vida de las personas, la motivación laboral y la estabilidad económica de un país.

Por esta razón ha sido y es, uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social, pero; ¿el salario retiene talentos?

A partir Covid 19, el encierro y el teletrabajo como solución profesional, un factor menospreciado hasta entonces se puso de manifiesto, para quedarse en el entorno laboral: el nivel de desempeño que una persona aporta a su puesto de trabajo, ya no se encuentra directamente y absolutamente relacionado a la remuneración que percibe, sino a su bienestar psicológico.

El pago para mantenerme emocionalmente positivo y físicamente productivo, requiere de otras premisas en una sociedad joven que no está comprometida con el empresariado, ni le debe lealtad. Si, como administrador, deseas estabilidad laboral, ya no puedes pensar solo en el pago mensual.

2. ME SIENTO AFECTADO PSICOLÓGICAMENTE, A PESAR DE LA SUMATORIA O FALTA DE BILLETES

Los números son importantes al abordar la cuestión de los salarios, nadie lo pone en duda, la duda radica en si son concluyentes. Debemos investigar y considerar si estas cifras afectan la psique de los trabajadores.

Salario por derogar efectivo resulta insuficiente. El salario puede actuar como un reflejo de la valoración que una organización otorga a su personal y, en consecuencia, está íntimamente ligado a la motivación, la moral, y la satisfacción laboral.



Figura 3. Características del salario.
(Fuente: Unam Global, 2023).

Algunas de las causas que pueden traer trastornos psicológicos al trabajador, no asociado directamente al salario, podemos resumirlas en:

Un ambiente virulento en el centro de trabajo, causado por relaciones poco favorables entre los trabajadores (envidia, oportunismo, preferencias personales, acoso, jefes intratables, etc.), pueden causar graves daños en el afectado. Según afirma (El Economista, 2024), las consecuencias pueden llegar desde el estrés acentuado, el agotamiento laboral, trastornos al dormir y desmotivación.

La sobrecarga de trabajo por una montaña de tareas al mismo tiempo y con similar importancia, no respetar el horario laboral y la generación de expectativas irreales o la sobre presión, traen consecuencias al sistema nervioso. Desde el estrés, agotamiento

del sistema nervioso, angustia, sensación de ser un fracasado, pérdida de sentido de pertenencia laboral, bajo rendimiento, hasta dolores físico musculares y enfermedades cardiovasculares, el trabajador padece no poder cumplir con sus obligaciones (Montagud Rubio, 2020).



Figura 4. Sobre carga laboral generadora de estrés.
(Fuente: mitsloanreview.mx, 2022).

Percibir la poca o nula valoración que se hace de su esfuerzo, ligado al estancamiento profesional. Esta situación es una de las principales solicitudes de renuncia al empleo, ya que el trabajador se desmotiva cuando no se le reconoce su quehacer, trayendo dudas sobre sus capacidades laborales y agotándolo emocionalmente (Directrices de la OMS Sobre Salud Mental en el Trabajo, 2022).

Un temor permanente por la fragilidad laboral y la pérdida del empleo, debido a contratos parciales o cambios organizacionales, es de los peores riesgos a la salud mental. Puede generar una continua tensión que acrecienta la depresión y la ansiedad (OMS, 2022).

Existen muchos entornos laborales regidos por una jefatura controladora, generando falta de autonomía y control sobre las propias decisiones relacionadas con el trabajo. Esta situación, enuncia (OMS, 2024), genera estrés crónico, ante la impotencia por no poder tomar decisiones.

Existen trabajadores atrapados en compañías sin valores, o con valores ficticios. La falta de ética laboral, expone (Boyles, 2023), puede generar

un entorno de desconfianza, prácticas poco éticas y desmotivación. Cuando los valores proclamados no se reflejan en la práctica diaria, los trabajadores pierden el compromiso empresarial.

Sentir que se pasan los días, meses y años sin un objetivo claro, desmotiva. Igualmente ver la rutina perenne, termina por disminuir el esfuerzo empresarial.

Tenemos los sitios inflexibles, donde los trabajadores no logran horarios de apoyo a sus problemas familiares que requieren atención (Padres ancianos, niños pequeños). Lo anterior puede crear desequilibrio emocional, estrés, disminución del bienestar y desequilibrio familiar, al no poder resolver el binomio empresa bienestar personal (Llano Restrepo, 2023).

Tabla 1. Causas del estrés laboral vs porcentaje de afectación entre los trabajadores.

| CAUSA DE ESTRÉS LABORAL | % DE TRABAJADORES AFECTADOS |
|---------------------------|-----------------------------|
| AMBIENTE LABORAL TÓXICO | 15 |
| SOBRECARGA DE TRABAJO | 60 |
| FALTA DE RECONOCIMIENTO | 40 |
| INSEGURIDAD LABORAL | 30 |
| FALTA DE AUTONOMÍA | 25 |
| DESALINEACIÓN DE VALORES | 20 |
| FALTA DE PROPÓSITO | 35 |
| PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN | 45 |

Ser justo y acorde al entorno laboral, puede resultar la clave de éxito para un directivo empresarial. Los trabajadores que perciben salarios justos y competitivos, suelen mostrar un mayor compromiso con su trabajo, expresa (Dycoaching, 2023), además de mantenerse leal a la empresa y estar dispuesto a contribuir para alcanzar los objetivos fijados. Inversamente ocurre con los de bajos e inadecuados salarios, introduciendo frustración, apatía y una

total deslealtad que pudiese desencadenar en la renuncia.

El sentido de pertenencia y la identidad profesional, por tanto, influyen en el reconocimiento o la aceptación que se tenga sobre el valor del salario y el trabajo. Los empleados que se sienten correctamente e integralmente compensados están más inclinados a identificarse con la misión y valores de la empresa, lo que suele traducirse en aumentos de productividad y en un ambiente laboral más positivo. Asimismo, los trabajadores que consideran que su compensación no es justa en relación con su esfuerzo y dedicación, pueden caer en el estancamiento profesional, con efectos adversos en su desarrollo personal y profesional.

Una compañía eficiente y con el personal capaz y talentosa, pasa por el nivel que tengas de conocimiento sobre tu personal y qué tanto estés dispuesto a hacer por ellos.

Las empresas, sobre todo las pequeñas, han intentado establecer sistemas de gestión de recursos humanos basados en la descentralización y el enriquecimiento del trabajo, siendo esto, sin embargo, un campo en el que queda un camino por recorrer.

Aún persiste un enfoque funcional en el empresariado actual. La integralidad no forma parte del análisis cotidiano ni se relaciona con la estrategia empresarial, lo que trae consigo lo denominado silo organizacional, redacta (García, 2023), donde cada área desarrolla su trabajo de manera individual, bloqueando la colaboración y la visión sistémica.

Aunque no directamente, la falta de coherencia integral en las empresas afecta psicológicamente al empleado. Estas, arrastran consigo una desconexión en las estrategias a implementar, poca o nula eficiencia operativa, desmotivación y pérdida del espíritu innovador y quiebre de la cultura integracionista (Sanez, 2023).

Hoy, la cultura es más importante para el rendimiento de todas las organizaciones, que la estrategia o guía operativa. Cuando se generan deficiencias dentro de la cultura de una organización, estas pueden debilitar su capacidad para cumplir con los objetivos estratégicos (Sarmiento, 2022). De ahí la relevancia de su análisis.

La cultura organizacional, por tanto, es efectiva en el aumento moral y productivo del trabajador asalariado. Además, es un factor relevante en la captación, motivación y retención laboral. reflejándose en el impacto de los resultados directos y la estimación hacia los valores compartidos, por encima de los hábitos y creencias (Social, 2023).

Otro tema a tratar es el propio rendimiento del trabajador, a partir de no contemplarse dentro del enfoque salarial, una serie de indicadores que pudiéramos denominar como letra chica y que el solícito nunca percibe. Entre estos, podemos enumerar la puntualidad, la disciplina, la división salarial entre los trabajadores fijos y ocasionales por la misma tarea establecida, no tener en cuenta la naturaleza del trabajo y otras.

Tabla 2. Comparativa Salarial en el Sector Educativo.

| Tarea | Salario fijo (COP) | Salario ocasional (COP) |
|----------------------------------|--------------------|-------------------------|
| Preparación de clases | 75000 | 60000 |
| Evaluación de estudiantes | 90000 | 75000 |
| Desarrollo de material educativo | 105000 | 84000 |
| Asesoría académica | 120000 | 96000 |

El Decreto 0905 de 2023 del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, por citar un ejemplo, establece variaciones salariales internas según el tipo de vinculación, nivel y funciones.

El pago para mantenerme productivo y activo, en el sector de la educación, reviste una importancia singular. Se supone que el eje vertebral del futuro es la formación, sin embargo, existe una categorización contractual en Colombia, que aleja el propósito educativo a partir de un estigma salarial injusto e innecesario: nos referimos a los contratos de planta, ocasional y horas cátedra, ajenos a la voluntad del trabajador del sector y muchas veces a la propia preparación y categorización del mismo.

Existe, comprobado, un impacto revelador entre un docente de planta, un tiempo completo ocasional y un hora cátedra, afectando la vida profesional y familiar de los dos últimos grupos. Mucho de esto tiene que ver con en papel y el salario de cada tipo en la educación, pero más, la seguridad laboral de los primeros ante la total inseguridad de los últimos.

CONCLUSIONES

Los trabajadores, hoy día, prefieren ganar menos dinero y ser más felices, no es un hecho aislado, es una tendencia exponencialmente creciente en el ámbito laboral. Muchas son las personas que estiman cada vez más la justa medida entre la vida laboral y la satisfacción personal, incluso si eso significase aceptar salarios menores.

Las empresas, da igual el sector, no comprenden esta premisa y, contra todo pronóstico, continúan creando zonas de conflicto desde el mismo instante en que generan los lineamientos contractuales, agravándolo con la percepción de que basta con generar un salario mensual.

No son solo billetes, son el bienestar de los recursos humanos bajo su cuidado, esa personal con experiencia y adaptado a un tipo de empresa. Personal que, perderlo, puede significar perder el rumbo.

Productividad, responsabilidad, lealtad, confiabilidad, y otros, desaparecen frente a un trabajador estresado,

preocupado y psicológicamente golpeado. Tener que lidiar con la desigualdad, los temas inflacionarios, la política, la inestabilidad monetaria y la familia, por citar algunos factores, puede ser equilibrado con ser contratado de manera respetuosa y recibir un sueldo justo, parte indisoluble del bienestar.

Las empresas y sus directivos deben establecer una estructura salarial estratégica, que mantenga a sus trabajadores contentos, productivos y positivos a sus resultados de gestión. Los sueldos personifican el éxito y la estabilidad empresarial frente los desafíos que enfrenta el mundo laboral en la actualidad.

Si deseamos prosperidad como directivos, debemos de manejar un rumbo donde prime el balance y la comprensión por el salario a derogar. Por tanto, va siendo hora de que, empresario, comiences a pensar en el bienestar integral de los trabajadores bajo tu mando, integrando salario, bienestar y crecimiento.

No llegues a escuchar esta frase: me siento afectado psicológicamente, a pesar del pago mensual.

REFERENCIAS

- Blanco-Echeverry, M. del P. (2022). ¿Cómo entender la identidad profesional hoy? *El Ágora U.S.B.*, 22(1), 426-443. <https://doi.org/10.21500/16578031.4694>
- Boyles. (2023, octubre 3). DEI: What It Is & How to Champion It in the Workplace. *Business Insights Blog*. <https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-dei>
- Colombia, C. de la R. de. (2017, septiembre 18). Salarios en el Código Sustantivo del Trabajo. *En Colombia.com*. <https://encolombia.com/derecho/codigos/codigo-sustantivo-trabajo/salarios/>
- Dycoaching. (2023, agosto 24). El impacto del salario emocional en la satisfacción y el rendimiento de los colaboradores. DY Coaching. <https://dycoaching.com/el-impacto-del-salario-emocional-en-la-satisfaccion-y-el-rendimiento-de-los-colaboradores/>
- Economía Planificada. (2023, mayo 8). ¿Qué es el capital humano? Características y ventajas. - Economía planificada. <https://economiaplanificada.com/capital-humano/>
- El Economista. (2024, diciembre 27). Ambiente de trabajo tóxico: Qué es y cómo afecta. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capital-humano/ambiente-trabajo-toxico-afecta-20241227-739496.html>
- García, A. (2023, octubre 17). ¿Qué son los Silos organizacionales y cómo superarlos? <https://coldview.com/silos-organizacionales-como-superarlos/>
- Half, R. (2023, agosto 7). Salario o beneficios. *Robert Half Chile*. <https://www.roberthalf.com/cl/es/insights/gestion-talentos/salario-o-beneficios-que-es-mas-importante-para-el-colaborador>
- Hurtado Palomino, A., Dante De la Gala Velásquez, B. R., Ccorisapra Quintana, F. de M., Quispe Ambrocio, A. D., Hurtado Palomino, A., Dante De la Gala Velásquez, B. R., Ccorisapra Quintana, F. de M., & Quispe Ambrocio, A. D. (2021). Cultura y compromiso organizacional: Efectos indirectos de la experiencia de marca empleadora. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 369-377. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202021000400369&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Insignia. (2017, junio 30). Derechos y Deberes del Empleado y Empleador. *El Insignia*. <https://elinsignia.com/2017/06/30/derechos-y-deberes-del-empleado-y-empleador/>
- Miguel, A. (2023, septiembre 16). Equidad interna: Claves para una gestión justa de los salarios - Abrir Empresa. *Abrir empresas*. <https://abrir-empresa.com/equidad-interna-claves-para-una-gestion-justa-de-los-salarios/>

- Montagud Rubio, N. (2020). Las 7 consecuencias de la sobrecarga laboral. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/consecuencias-sobrecarga-laboral>
- Llano Restrepo, P. (2023). La flexibilidad laboral y el salario emocional: Labor flexibility and emotional salary. *Aglala*, 2014; 5 (1): 34-70. <https://doi.org/10.22519/22157360.700>
- Lofito Catino, F. (2015). Test psicológicos y entrevistas: Usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas. *RAN-Revista Académica de Negocios*, Vol. 1(2)(2), 79-90.
- OMS. (2022). Directrices de la OMS Sobre Salud Mental en el Trabajo: Resumen Ejecutivo (1st ed). World Health Organization.
- OMS. (2024). La salud mental en el trabajo. Datos y cifras. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Raffino. (2024). Salario—Concepto, características y diferencia con «sueldo». <https://concepto.de/>. <https://concepto.de/salario/>
- Rivero, Y. S. S., & Pardo, F. R. A. (2020). Las pymes y la gestión de operaciones. *Ingeniería, Sostenibilidad y Sociedad*, 1(1), Article 1. <https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/iss/article/view/1010>
- Rodríguez Quispe, B. L. M., Roque Barrios, N. E., Rodríguez Quispe, B. L. M., & Roque Barrios, N. E. (2022). El salario emocional y la satisfacción laboral. *Revista Impulso*, 2(3), 23-35. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.2i3.12>
- Sanez, I. M. A. (2023). LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL: REVISIÓN APLICADA [Investigación]. Universidad de Lima.
- Valadez, J. (2024, octubre 15). Sueldos: Importancia en la economía y su impacto laboral. *Vacantes Públicas*. <https://vacantespublicas.com/sueldos-importancia-en-la-economia-y-su-impacto-laboral/>
- Vorecol. (2024). ¿Qué beneficios adicionales se pueden negociar además del salario y cómo abordarlos? <https://empleoespecializado.com/articulos/articulo-que-beneficios-adicionales-se-pueden-negociar-ademas-del-salario-y-como-abordarlos-113027>
- Sanz, M. S., & Lozano, J. M. O. (2022). Salario emocional y satisfacción laboral. Un estudio de caso. [Magíster, Icade Business School]. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/68245/TFM001721.pdf?sequence=1>
- Social, R. (2023). Impacto de la cultura organizacional en la productividad [Análisis organizacional]. <https://socialrrh.com/impacto-de-la-cultura-organizacional-en-la-productividad/>