

SALARIO EMOCIONAL EN EMPRESAS PALMERAS DE LOS LLANOS ORIENTALES

EMOTIONAL SALARY IN PALM COMPANIES OF THE EASTERN PLAINS

SALÁRIO EMOCIONAL NAS EMPRESAS PALMA DAS PLANÍCIES ORIENTAIS

Johanna Stephanie Rey López
Cesar Yohany Ortiz Hernández

TESORERA GENERAL
ESE DEPARTAMENTAL SOLUCIO SALUD
Colombia
tesoreria@esemeta.gov.co

AGRONOMO
MULTIPALMA S.A.S
Colombia
agronomomultipalma@gmail.com

³docente, Especialización en Gerencia Empresarial, Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias, Universidad Santo Tomas, Colombia,
jhonpalomino@ustavillavicencio.edu.co

RESUMEN

Este artículo propone realizar una investigación referente a salario emocional en las empresas del sector palmicultor de los llanos orientales, que a futuro funcione como base en el diseño de un modelo de salario emocional enfocado en empresas dedicadas a la producción de palma de aceite en la zona de los llanos orientales, teniendo en cuenta que este es herramienta fundamental en empresas pertenecientes a otros sectores y que ya da sus frutos, entre sus logros están disminución de costos, reducción del porcentaje de rotación del personal, crecimiento profesional de los trabajadores, mejores rendimientos en las labores, además de garantizar el trabajo digno, junto a el bienestar personal y familiar de los colaboradores. Si el salario emocional puede ser implementado en este sector agroindustrial podría ser una solución al problema de escases de mano de obra, debido a que el desarrollo de estos cultivos usualmente es en zonas rurales alejadas de los cascos urbanos por lo que debe existir un valor agregado que llame la atención de nuevos aspirantes que vean una opción rentable el laborar en estas empresas y ese valor agregado lo puede dar el salario emocional. Implementar estos aspectos en la cultura organizacional de las empresas palmicultoras de los Llanos Orientales permite a los empleados mejorar su bienestar emocional y fortalecer su

sentido de pertenencia a la empresa. Los programas de educación y concientización ambiental, los programas de voluntariado y apoyo comunitario, y la capacitación y el desarrollo profesional son elementos importantes que promueven el compromiso de los empleados con las empresas.

Palabras clave: Salario emocional, empresas palmeras, satisfacción laboral, productividad, ambiente laboral acogedor, responsabilidad social empresarial

ABSTRACT

This article proposes to carry out an investigation regarding emotional salary in companies in the palm oil sector of the eastern plains, which in the future will function as a basis for the design of an emotional salary model focused on companies dedicated to the production of oil palm in the area. of the eastern plains, taking into account that this is a fundamental tool in companies belonging to other sectors and that it is already bearing fruit, among its achievements are a reduction in costs, a reduction in the percentage of staff turnover, professional growth of workers, better performance in the work, in addition to guaranteeing decent work, along with the personal and family well-being of the collaborators. If the emotional salary can be implemented in this agroindustrial sector, it could be a solution to the problem of labor shortages, because the development of these crops is usually in rural areas far from urban areas, so there must be an added value. that draws the attention of new applicants who see a profitable option to work in these companies and that added value can be provided by the emotional salary. Implementing these aspects in the organizational culture of palm oil companies in the Eastern Llanos allows employees to improve their emotional well-being and strengthen their sense of belonging to the company. Environmental education and awareness programs, volunteer and community support programs, and training and professional development are important elements that promote employee engagement with companies.

Keywords: Emotional salary, palm companies, job satisfaction, productivity, welcoming work environment, corporate social responsibility

RESUMO

Este artigo propõe realizar uma investigação sobre o salário emocional nas empresas do setor de óleo de palma das planícies orientais, que no futuro funcionará como base para o desenho de um modelo de salário emocional focado em empresas que se dedicam à produção de óleo de palma. na zona das planícies orientais, tendo em conta que esta é uma ferramenta fundamental em empresas pertencentes a outros sectores e que já está a dar frutos, entre as suas conquistas estão a redução de custos, a redução da percentagem de rotatividade de pessoal, crescimento profissional dos trabalhadores, melhor desempenho no trabalho, além de garantir trabalho digno, juntamente com o bem-estar pessoal e familiar dos colaboradores. Se o salário emocional puder ser implementado neste sector agroindustrial, poderá ser uma solução para o problema da escassez de mão-de-obra, porque o desenvolvimento destas culturas é normalmente em zonas rurais distantes das zonas urbanas, pelo que deve haver uma mais-valia que atraia. a atenção de novos candidatos que veem uma opção lucrativa de trabalhar nessas empresas e que o valor agregado pode ser proporcionado pelo salário

emocional. A implementação destes aspectos na cultura organizacional das empresas de óleo de palma dos Llanos Orientais permite aos funcionários melhorar o seu bem-estar emocional e fortalecer o seu sentimento de pertença à empresa. Programas de educação e conscientização ambiental, programas de voluntariado e apoio comunitário e treinamento e desenvolvimento profissional são elementos importantes que promovem o engajamento dos colaboradores com as empresas.

Palavras-chave: Salário emocional, empresas de palma, satisfação no trabalho, produtividade, ambiente de trabalho acolhedor, responsabilidade social corporativa

1. INTRODUCCIÓN

El salario emocional está adquiriendo cada vez más importancia en las empresas, especialmente en aquellas cuya cultura organizacional se centra en el bienestar de los empleados y su desarrollo personal y profesional. Estas empresas se esfuerzan por ofrecer a sus trabajadores no sólo salarios justos, sino también un ambiente de trabajo amigable y reconocimiento por su desempeño más allá del aspecto económico, a lo que empleados retribuyen con la fidelización a la empresa en donde se emplean, es decir esta estrategia tiene como objetivo que los empleados no tengan tanta rotación, que se disminuyan los costos por ingresos y capacitaciones y la retención del talento humano.

En el caso de las empresas palmeras de los llanos orientales, el salario emocional se puede convertir en una herramienta fundamental para mantener la motivación y el compromiso de sus trabajadores para aumentar tanto la productividad como el sano ambiente laboral, ya que, es importante enfatizar que cuando las empresas no incluyen medidas como la compensación emocional en sus planes operacionales, puede llevar a un bajo compromiso de los empleados y un desempeño deficiente, lo que puede llegar a convertirse en porcentajes elevado de rotación del personal, aumentando costos financieros, ambiente de trabajo hostiles, adicional perdida de información confidencial. Teniendo en cuenta que estas empresas operan en agroindustrias tradicionalmente estigmatizadas por la explotación laboral, ofrecer salarios emocionales adecuados es una forma de implementar sus valores y demostrar su compromiso con los derechos laborales.

Las empresas de aceite de palma en los Llanos Orientales enfrentan importantes desafíos sociales, por lo que aumentar la educación, responsabilidad, teniendo en cuenta los derechos laborales, sociales, y ambiente laboral, puede tener un excelente resultado, esto implementando modelos de salario emocional, así como ofrecer programas de voluntariado, apoyo comunitario, son formas de mejorar el bienestar de los trabajadores y hacer una contribución positiva a la sociedad. Otro aspecto importante del salario emocional en estas empresas es la formación y desarrollo profesional de los trabajadores. Al fomentar el aprendizaje y el crecimiento de habilidades, las empresas palmicultoras de la zona oriental demuestran su compromiso con el desarrollo de su talento humano, lo que a su vez mejora el sentido de propiedad y el compromiso de los colaboradores con la empresa.

En conclusión, el salario emocional es una herramienta que ha funcionado en empresas de sectores diferentes al agrícola y que podría ser implementado en el sector palmicultor de los llanos orientales, considerando que esta zona del país, las empresas han desarrollado sus sistemas productivos y de operaciones en sitios alejados de las urbes aprovechando que la tierra es de más fácil accesos y el cultivo de palma requiere grandes extensiones al ser un cultivo industrial, sin embargo es un sistema productivo que demanda mano de obra pues la

mayoría de sus labores deben ser realizadas de forma manual, lo que enfrenta a diversas compañías por retener su personal operativo, el talento humano que es la columna vertebral en su sistema de producción, es aquí donde hace parte fundamental una herramienta como el salario emocional, este no se ve reflejado en un desprendible de pago pero sí que puede hacer la diferencia en la decisión del trabajador en donde elige prestar sus servicios, dentro de beneficios de salario emocional pueden estar: el ambiente de trabajo amigable, el reconocimiento a la labor diaria de los trabajadores más allá de los aspectos económicos, la responsabilidad social y ambiental, y la formación, alimentación digna y balanceada, alojamiento digno, desarrollo profesional, flexibilidad en permisos laborales, son aspectos importantes para mejorar el bienestar emocional de los empleados y su compromiso con la empresa. Siguiendo estas prácticas, las empresas de aceite de palma no sólo pueden aumentar su productividad, sino también su imagen y su contribución positiva a la sociedad. (Parra, 2020)

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Salario emocional comparativo entre Colombia y Chile

Como parte de las finalidades de esta investigación, se realizó un estudio de casos comparativo entre Colombia y Chile en cuanto a estrategias implementadas por las empresas para mejorar el clima organizacional, la retención del personal y aumentar la productividad de las empresas por medio del salario emocional como estrategia para la retención del talento humano, la investigación se basa en revisión documental y bibliográfica en libros, revistas, monografías, tesis, páginas web sobre satisfacción laboral, incentivos no monetarios, remuneración emocional.

Los resultados de esta investigación demuestran la necesidad de contar con compensaciones asistenciales y no salariales que permitan implementar planes y estrategias para que los empleados tengan un mayor sentido de propiedad; Si analizamos la productividad empresarial como una acción económica por un servicio prestado, se busca encontrar un punto de equilibrio entre la retribución no salarial y la productividad, optimizando los recursos y mejorando el rendimiento

- **Componentes del salario emocional:** Se trata de proporcionar a los empleados beneficios no monetarios que los hagan sentir cómodos dentro de la empresa y crear un valor añadido en la empresa del que los empleados no quieren desprenderse y que diferencia a la empresa de las demás.
- **Beneficios del salario emocional:** Empresa: Las organizaciones quieren gente leal, personal comprometido o reducción de costes o aumento de competitividad, consiguiendo menos tiempo dedicado a formar nuevas personas y menor pérdida de conocimiento o un equipo cohesionado.
- **Empleado:** El recurso más importante de la empresa quiere un espacio de formación profesional que le permita contribuir a la misma, posibilidad de participar en otras áreas ajenas a la suya, reconocimiento positivo por parte de los superiores, buena comunicación con los superiores, directo, fijación de horarios flexibles.
- **Comunidad:** El buen trabajo entre empresas y empleados dará como resultado una comunidad más competitiva, con estabilidad, presencia de humanidad y sin duda un alto nivel de felicidad.

- **Compensación por experiencia y conocimientos:** Los sistemas de compensación por conocimientos especializados incentivan a los empleados a reconocer el esfuerzo que han realizado en la adquisición de habilidades o conocimientos relacionados con el puesto que desempeñan o la rama de la empresa. Es importante señalar que estos incentivos no se basan en lo que hace el empleado, sino en lo que él o ella puede hacer. A diferencia de cómo funcionan otros sistemas de incentivos, este sistema de incentivos evalúa la importancia de los empleados para la organización. (Mora, 2018)

2.2 Empresas colombianas que demuestran la importancia del salario emocional

Tabla 1. Ejemplo de empresas que emplearon el salario emocional en su personal Colombia

Empresa	Estrategia	Logro
Grupo Nutresa	Talento fue programas de formación y escenarios de desarrollos como pasantías y asignación de proyectos. Se puede resumir como crecimiento profesional y laboral.	la capacidad para mantener el compromiso y lealtad de sus colaboradores, con un indicador de rotación del 28% que permite mantener el nivel de excelencia y clima organizacional del 83.3% (Gruptonutresa, 2017).
Bavaria	Patrocinios académicos para que el personal adelante programas de diplomado, especializaciones y maestrías que ofrecen centros universitarios reconocidos, es por esto por lo que promueve que se estudie mínimo una carrera profesional	formar a su gente en el desarrollo de competencias técnicas, personales y gerenciales, lo que le permite una menor rotación del personal y fidelización de su talento humano (EL TIEMPO, 2012)
Argos	Sus Políticas de Diversidad e Inclusión, Equidad de Género y Derechos Humanos, cuentan con herramientas de capacitación para promover, atraer y retener al talento humano la educación se ve reflejada en 604.316 horas de formación en 2016 además que en la ejecución de nuestra Política de Talento priorizamos la promoción interna en los procesos de selección (ARGOS, 2016)	Fidelización y crecimiento profesional de su talento humano, capacitado y listo para ejercer su talento y profesionalismo. (ARGOS, 2016)

Tabla construida con aporte de datos de (Mora, 2018)

2.3 Beneficios para el empleado a partir de ejecución del salario emocional en Colombia

- **Reconocimiento de antigüedad:** este reconocimiento permite al empleado sentirse valorado por su empleador, además de bonos por periodos de tiempo laborado, acciones que le permitan beneficios de cualquier tipo según la compañía considere como seguros de vida, ayudas financieras para vivienda, apoyo educativo etc.

- **Reconocimiento en publico y privado:** se puede sentir empoderado y visto como un potencial líder de equipos al mostrarse la importancia de su trabajo y desempeño, lo que a su vez le puede permitir el crecimiento profesional en su labor.
- **Procesos de formación profesional y de carrera:** beneficio educativo para el aumento de sus capacidades y rentabilidad monetaria, aprovechando su experiencia en su labor.
- **Flexibilidad de los horarios:** permite entender que cada empleado tiene características diferentes como desplazamientos, obligaciones familiares, educativas que no le permiten estar en un horario estándar, pero que puede desempeñar sus funciones en horarios con previo acuerdo donde se benefician empleado y empleador. (Mora, 2018)

2.4 Beneficios para las empresas en Colombia con la ejecución del salario emocional

- **Reducción de costo de operación:** el trabajo remoto permite al empleador disminuir costos como energía o inmobiliario, de esta manera el empleado puede realizar sus operaciones desde casa u oficina privada con un flexibilidad y ambiente laboral distinto a un empleado presencial.
- **Disminución de costos en preparación de talento humano y rotación del personal:** la vinculación laboral de un empleado tiene costos, a demás hay operaciones que requieren de inducciones, periodos de capacitación y estas inversiones se pierden cuando el empleado decide cambiar de compañía o labor, por tal motivo el reconocer el trabajo del personal y profesionalizar su talento humano es una estrategia para que el empleado se sienta valorado y agradecido, dando como resultado la fidelización de empleo y empleador.
- **Vinculo y fidelización entre empleado y empleador:** los vínculos en los seres humanos se pueden considerar emociones que permiten a una persona sentirse a gusto o no en un lugar, de igual manera sucede en el caso de las relaciones empleados y empleadores, por lo que generar beneficios de crecimiento profesional, reconocimiento a la antigüedad de un empleado, aspiraciones de vivienda, permiten un mayor afianzamiento, lo que permite al empleador contar con un empleado experimentado, cómodo, con capacidad de cumplimiento de sus labores y evitando a si costos ingreso de personal y capacitación del mismo (Mora, 2018)

2.5 Empresas de Chile que demuestran la importancia del salario emocional

Tabla 2. Ejemplo de empresas que emplearon el salario emocional en su personal Chile

Empresa	Estrategia	Logro
Banco BCI	plan de gestión del cambio, corporativo e integral, que responde a la necesidad de movilizar el compromiso de los colaboradores con nuevas formas de organizarse e interactuar, lograr desarrollos con mayor rapidez y crear una convicción compartida transversalmente acerca de la urgencia del cambio (Bci, 2017)	Empleados capacitados para atención de todo tipo de cliente, con habilidades como lenguaje de señas, profesionalización de su personal mediante plan de carrera, disminución de rotación de personal y calidad de ambiente laboral.

Falabella	Principales capacitaciones: programas de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, programas de liderazgo, formación de vendedores que incluyen capacitaciones de producto, procedimientos y entrenamiento de habilidades blandas, programas de trainee, programas de inglés, dominio de herramientas informáticas (Falabella, 2013)	El éxito del crecimiento sostenible de esta empresa es retener a quienes muestran compromiso y buenos resultados. La base del desarrollo en Falabella es el Ciclo de Gestión del Desempeño, herramienta a través de la cual miden el desarrollo de competencias de cada persona y su ajuste al ADN Falabella (Falabella, 2013)
Viña Concha y Toro	Capacitaciones para sus empleados de 84.018 horas de 30 horas de capacitación promedio por colaborador. 84% de la dotación propia encuestada en estudio de Engagement empresa reconocida por “Mejores Políticas de Seguridad Laboral”, donde se premió la campaña “8 Reglas de Oro de la Seguridad”. (Viña Concha y Toro, 2016)	Reconocimiento como una de las empresas con mejor reputación interna de Chile, de acuerdo con el ranking de Merco Talento, destacando dentro de las empresas que mejor atraen y retienen el talento, posicionándose en el 5to lugar a nivel nacional y el 1ro en la industria vitivinícola. (Viña Concha y Toro, 2016)

Tabla construida con aporte de datos de (Mora, 2018)

2.6 Beneficios para el empleado a partir de ejecución del salario emocional en Chile

- **Disminución de la carga laboral:** permite la flexibilidad de horarios, así como el cumplimiento de metas que le permiten al empleado disfrutar de unas horas siempre y cuando se cumplan con los tiempos pactados.
- **Espacios para el cuidado de los hijos:** tranquilidad de el estado de los niños para el caso de padres solteros o que ambos se emplean, las guarderías dan la tranquilidad de que están bien lo que permite mayor dinamismo en el campo laboral y por ende mejores rendimientos sin costos adicionales.
- **Continuidad laboral:** planes de carrera que permiten al empleado el escalar en su carrera profesional de acuerdo con su experiencia con las compañías.
- **Reconocimiento a la experiencia:** bonos de ingresos extras como seguros, atención a estética dental, ayudas financieras educativas para los hijos o familiares, aspiración de vivienda entre otras. (Mora, 2018)

2.7 Beneficios para las empresas en Chile con la ejecución del salario emocional

- **Teletrabajo:** optimización de los costos, reducción de costos de supervisión y material inmobiliario.
- **Rotación del personal:** permite el crecimiento de mano de obra experimentada, reduce costos de enseñanza a personal nuevo y reduce el porcentaje de errores dentro de las operaciones

- **Empleados motivados:** para el caso de las guarderías y ayudas familiares permiten la fidelización del empleado con la compañía, tomando esta importancia dentro del entorno familiar y creando el vínculo que permite el crecimiento del empleador y empleado. (Mora, 2018)

2.8 La Influencia De La Felicidad En La Productividad Laboral En El Sector Agrícola Colombiano: Caso De Estudio Ingenio Risaralda, Agrocorpe.

El concepto de felicidad en el sector agrícola plantea un desafío para las empresas de este sector ya que no es tan fácil de medir y demostrar dentro de la empresa. Sin embargo, este concepto beneficia a sus empleados y contribuye al desarrollo del trabajo con un alto nivel de productividad. La productividad laboral de una persona depende de varios indicadores internos y externos a la empresa, lo que invita a las organizaciones a crear espacios de bienestar, cultura, salud y motivación en los que se demuestre que las compañías garantizan un ambiente laboral adecuado que permita la satisfacción laboral de cada uno de ellos sus empleados. La felicidad laboral en una organización es crucial para mejorar la productividad de sus empleados. Esto incentiva a evaluar una organización colombiana del sector agrícola en términos de felicidad y productividad laboral, con el fin de conocer la relación entre ambas variables a través de herramientas que permitan detectarla.

- **Felicidad empresarial:** Para realizar un análisis adecuado de la relación entre la implementación de programas de felicidad y su impacto en la productividad de los trabajadores, se establece un marco teórico con los conceptos más relevantes para la investigación. En este sentido, este marco teórico definirá los conceptos de felicidad y productividad organizacional, analizará las investigaciones sobre la relación entre estos dos y la importancia para las empresas de su aplicación en su vida diaria. Se trata de explorar las implicaciones que surgen de la relación entre estos dos conceptos en los entornos laborales.
- **Dimensiones de la felicidad empresarial:** En general, las dos primeras cosas se relacionan con la satisfacción laboral y el alcance de la construcción, que es el resultado de factores directamente relacionados con el trabajo y el medio ambiente. Si bien la felicidad puede en cierta medida ser causada por estos tres conceptos, no está directamente involucrada porque la felicidad incorpora todos los ámbitos de la vida de una persona en términos de bienestar y satisfacción general, limitarla al compromiso y compromiso laboral sería contrario a esto. de la magnitud de este concepto que es una experiencia general y no específica.
- **Medición de la felicidad empresarial, desde los recursos humanos:** Teniendo en cuenta lo anterior y la relación que existe entre felicidad, bienestar y motivación, para definir qué es la felicidad en el lugar de trabajo se considerarán diversos enfoques definitorios basados en algunos de los estudios realizados por las empresas en el estudio del lugar de trabajo. felicidad. Eckhaus sugiere tres determinantes principales de la felicidad en el trabajo: disfrute, significado y compromiso. El placer se define como maximizar los sentimientos positivos y minimizar los negativos. Partiendo de esta idea, la felicidad laboral está impulsada por la pasión de los empleados y depende en gran medida de un sentimiento personal, como afirma Álvarez, director de Marketing y Comunicación de Adecco en Coello: “La felicidad depende principalmente de la persona y no de nadie externo”. elemento”, lo que refuerza la idea de que es un concepto que proviene principalmente de

lo personal, pero como han encontrado otros estudios, está influenciado en gran medida por las acciones y posiciones de las organizaciones individuales. (Prieto, 2022)

2.9 Importancia Del Salario Emocional Para Los Trabajadores En Colombia

Los humanos solían ser valorados como máquinas y entendidos como objetos por las empresas, pero a medida que las empresas comenzaron a cosificarse, los humanos comenzaron a ser vistos como humanos competitivos y extremadamente importantes para las organizaciones, fue al comienzo de la revolución industrial, mediante el desempeño y eficiencia del trabajador, estas características dependen de la calidad de vida del trabajador. En otras palabras, unas condiciones marco positivas y buenos incentivos ayudan a mejorar la calidad de vida y, por tanto, las necesidades de las personas (Pereira et al. 2022)

En un contexto organizacional, la gestión corporativa y humana debe ser el motor para que las personas se sientan protegidas y, a su vez, se conviertan en empleados ejemplares. La gestión de recursos humanos reconoce que, si bien las recompensas financieras son importantes, también existen recompensas emocionales, recompensas no monetarias que pueden marcar la diferencia en el lugar de trabajo y crear un sentido de pertenencia y pertenencia a través de su presencia. Compromiso e impacto en los niveles de productividad al influir en variables humanas como la autoestima, el reconocimiento, la felicidad, la seguridad y el prestigio que otorga la organización.

El contenido emocional ha cobrado mayor importancia en los últimos años ya que está dirigido a satisfacer las necesidades y aumentar la motivación de los empleados; Por tal motivo, el propósito de esta revisión fue analizar la importancia del contenido emocional para los trabajadores en Colombia, para determinar las estrategias que utilizan las empresas colombianas para retener al personal dentro de este concepto y poder brindar el contexto entre el contenido emocional y la productividad laboral.

Una revisión de la literatura científica reveló que este concepto es considerado un elemento retributivo muy importante que ofrece numerosos beneficios a los empleados, ya que está vinculado a la satisfacción de necesidades personales, profesionales y familiares y logra mejorar la calidad de vida de cada uno de ellos, y al mismo tiempo los beneficios para la empresa, ya que las investigaciones demuestran que ajustando el contenido emocional es posible fidelizar, crear un mayor sentido de pertenencia, aumentar la productividad y mejorar el desempeño de las actividades en general y así se confirma la conexión, entre contenido emocional y productividad. Tener en cuenta las opiniones de los empleados es un elemento motivador a la hora de implementar estrategias para mejorar la satisfacción laboral. Involucrar a los empleados, conocer sus intereses e incorporarlos en la toma de decisiones produce empleados comprometidos con los objetivos organizacionales y, a su vez, con organizaciones productivas.

Así como la satisfacción trae consigo efectos positivos en el desempeño laboral, la insatisfacción lo afecta negativamente. La insatisfacción laboral opaca la reputación de las organizaciones, genera pérdida de confianza y puede frenar el crecimiento económico

Adicional a esto Huanay y Herrera (2018) en su investigación concluyeron que existen diferencias claramente significativas con respecto a la definición del salario emocional con respecto al nivel jerárquico en una organización entre el mando operativo, los mandos administrativos y la parte gerencial, lo que influye directamente y deja claro que para cada empleado según su sector sus necesidades y beneficios son distintos. (Villegas, 2020)

2.10 Desarrollo de propuesta estratégica para la atracción y retención de voluntarios a través del salario emocional para la fundación Soydoi

Las organizaciones sin fines de lucro (ONG) enfrentan una difícil tarea para atraer y retener voluntarios, principalmente debido a sus limitaciones naturales para ofrecer compensación financiera. Estas organizaciones deben buscar el talento y la dedicación de los voluntarios y, a cambio, ofrecer recompensas en forma de satisfacción emocional y personal que sean lo suficientemente atractivas como para atraer y retener voluntarios productivos en programas institucionales y, en el proceso, fortalecer los vínculos con la comunidad. El estudio presentado presenta los resultados de entrevistas con potenciales voluntarios de la Fundación Soydoi; sus respuestas formaron la base para el desarrollo de una propuesta razonable para atraer y retener voluntarios a través de las recompensas emocionales de la Fundación.

El cambio de paradigma es evidente en la razón por la que uno se ofrece como voluntario: entre los jóvenes que parecen más inclinados a ser voluntarios, es importante que la ONG les haga sentir que el voluntariado en Soydoi es divertido. También se señala que, debido a circunstancias legales y sociopolíticas en Colombia, las ONG no pueden brindar procesos privilegiados al voluntariado, es decir, existen una serie de obstáculos y barreras complejas que dificultan el funcionamiento de las ONG. voluntarios dentro de las instituciones.

La Fundación Soydoi está comprometida con garantizar la seguridad alimentaria de niños y adultos mayores en Colombia y requiere, en el tiempo, un proyecto de voluntariado eficaz y consistente que le permita maximizar el alcance de sus actividades; Para lograr este objetivo, es fundamental implementar el pago emocional como herramienta para recompensar a sus empleados voluntarios.

La Organización actualmente no cuenta con un plan estructurado para la atracción y retención de voluntarios. Este tema se maneja por un modelo de oportunidad de oferta y demanda enmarcada en la necesidad inmediata, cuya solución obedece más a la existencia de procesos inerciales de alianzas con algunas instituciones que a una búsqueda sistemática de aliados para el caso del voluntariado.

El formato del programa de voluntarios operado desde el departamento de Gestión Humana esta recientemente creado y apenas empieza a estructurar sus modos de operación, a la fecha los voluntarios que han trabajado no obedecen a mecanismos proactivos de atracción, si no, más bien a esporádicos individuos altamente motivados nacionales o extranjeros o por medio de convenios institucionales donde el voluntario busca cumplir algún tipo de requisito.

Dado que Soydoi es una pequeña organización sin fines de lucro; El papel del talento humano es mucho más importante que en las empresas comerciales convencionales o en las grandes ONG con acuerdos privados o públicos. Actualmente, el personal relevante no es suficiente para lograr las metas y objetivos de la organización, por lo que el objetivo de este trabajo es proponer un mecanismo efectivo de implementación de remuneración emocional para atraer y retener voluntarios que puedan desarrollar varios roles de manera satisfactoria. Organización Actualmente, Soydoi cuenta con 6 voluntarios repartidos en diversas funciones que se adaptan a las solicitudes en tiempo real. Debido a que el programa aún es tan nuevo, Soydoi todavía está desarrollando una metodología para asignar funciones, evaluar el desempeño e identificar elementos potenciales de recompensa emocional para los voluntarios.

Las principales razones por las que no facilita la búsqueda de voluntarios dispuestos hacer parte de las ONG es que estas no realizan remuneraciones, además de que el voluntario en muchos casos debe hacerse cargo del costo de la logística que la ONG requiere como lo

son traslados, alimentación, vestuario, adicionando que se cruza con sus horarios laborales, es decir deben optar por un empleo que les permita tener un salario que ayude en el sostenimiento diario gracias al salario, o realizar un voluntariado en donde si bien puede realizar un obra de beneficencia es posible que no reciba alguna remuneración o esta sea mínima (Giraldo, 2021)

El autor propone el siguiente modelo para atracción de voluntarios y retención del talento humano.

- Inclusión de los voluntarios en las redes sociales, boletines, y cualquier actividad que permita visibilizar y valorar su labor y al mismo tiempo mostrar un reconocimiento visible y honesto de la labor del voluntario. Según las encuestas los potenciales voluntarios quieren saberse parte de la institución.
- Hacer un estudio respetuoso de la vida personal de los voluntarios y tener en cuenta en las fechas importantes o acontecimientos de los familiares.
- Montar programas de capacitación proyectados tanto hacia la empresa como a temas que no lo sean tanto. En el caso de soy doy podría ser por ejemplo promover un taller sobre nutrición para beneficio de los voluntarios y sus familias o si dentro de los equipos o voluntarios alguien quiere compartir una habilidad especial, abrir los espacios para el desarrollo de la actividad, como por ejemplo si alguien quisiera aportar un taller de calistenia o yoga. El factor lúdico es clave.
- Ajustarse a las disponibilidades de tiempo en cantidad y días de la semana, prácticamente ningún voluntario está dispuesto a modificar sus hábitos de vida para ser voluntario. El respeto por las actividades personales del voluntario fue considerado como muy valorado.
- Establecer mecanismos indirectos de forma no periódica de recompensa material – que no constituyan salario – como, por ejemplo, aporte de tiqueteras para el Transmilenio, meriendas, pases para conciertos o actividades culturales de otras entidades que trabajen en red con la institución.
- Expedición de certificados o recomendaciones del ejercicio como voluntario.
- Retroalimentación periódica y eficaz. Es importante para el voluntario saber que su labor tiene peso y entender que hace bien y que no hace tan bien.
- Comunicar a las entidades aliadas como empresas y entidades universitarias el valor específico de la labor del voluntario; esto es una forma de aumentar la visibilidad tanto de la entidad como de la persona, algo que la mayoría de los PV expresaron que esperaban de la experiencia. (Giraldo, 2021)

2.11 Modelo de salario emocional para cardiocolombia S.A.S

El salario emocional se define como la compensación no monetaria que las organizaciones brindan a sus empleados para estimular y motivar su desempeño, para que los colaboradores puedan utilizar y desarrollar su talento y para que trabajar sea una experiencia agradable. Por tanto, el contenido emocional se ha convertido en una cuestión fundamental para las empresas que buscan aumentar la productividad, reducir el ausentismo y crear un ambiente de trabajo positivo. El propósito de este estudio fue desarrollar un modelo de remuneración emocional para los empleados de CardioColombia S.A.S, empresa que brinda servicios cardiovasculares a pacientes con enfermedades cardiovasculares. Este estudio es cualitativo y descriptivo, basado en argumentos teóricos extraídos de fuentes secundarias como libros, resúmenes, soporte electrónico y documentos, que sustentan los constructos del

concepto de contenido emocional y actúa como herramienta motivacional para la organización. Retener y atraer capital humano.

Asimismo, los empleados forman la base y el apoyo de una organización, contribuyendo a mantener un entorno competitivo con su desempeño diario, lo que a su vez genera ingresos. Por ende, una empresa logra sus metas, objetivos, misión y visión a través de las personas. Esto nos permite diseñar, desarrollar y ofrecer planes de salud que generen compromiso y un sentido de pertenencia. La compensación o salario permite a los empleados vivir una vida libre de defectos básicos. Pero no es lo único que hace feliz a una persona en el trabajo. Es importante que las empresas identifiquen factores motivadores que incrementen el nivel de satisfacción y responsabilidad de los empleados hacia su puesto de trabajo, aspectos que pueden mejorar el clima laboral y su estabilidad:

- **Teoría del intercambio:** Se refiere a la recompensa que el empleado recibe a cambio de sus contribuciones de tiempo, esfuerzo y habilidades. La buena voluntad del empleado de hacer estas contribuciones depende de la forma favorable en que perciba su contribución en relación con la recompensa que recibe.
- **Teoría de la equidad:** Según la teoría de la equidad las personas se sienten motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben en proporción con el esfuerzo que realizan; en el lugar de trabajo, la recompensa por un esfuerzo se traduce en dinero. “La teoría de la equidad es una teoría de motivación laboral que subraya el papel que desempeñan las ideas de las personas respecto a la equidad o justicia de las recompensas y castigos en su desempeño y satisfacción”
- **Teoría de la expectativa:** El concepto de expectativa parte de los trabajos de Lewin y Tolman. Expectativa es la valoración subjetiva de la posibilidad de alcanzar un objetivo particular. Vroom propone que la motivación es producto del valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan; la importancia de esta teoría radica en la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras, a diferencia de las generacionales implícitas en las teorías de Maslow y Herzberg. (Martinez, 2015)

El autor propone el siguiente modelo de trabajo emocional

Tabla 3. Componentes del modelo de salario emocional de Cardicolombia S.A.S

Componentes	Descripción
Flexibilidad de Horarios	La gestión eficaz del tiempo es de suma importancia para los colaboradores, se trata de que tengan mayor libertad en su horario laboral y a partir de su experiencia le permita mayor flexibilidad para realizar su tarea.
Equilibrio entre Trabajo, Familia y Ocio	Hace referencia a aquellos espacios que permiten desconectarse de lo laboral, para compartir con las familias y realizar actividades de dispersión, logrando un equilibrio emocional y mejor calidad de vida.
Ambiente de Trabajo Cálido y Agradable	Este influye tanto en la cantidad como en la calidad de trabajo que una persona pueda realizar, por ello la importancia de mejorar y convertir el ambiente de trabajo en un lugar cómodo y agradable.
Plan Carrera	Posibilidad de crecimiento personal y profesional dentro de la organización de acuerdo con las capacidades, formación y experiencia que demuestre el colaborador.
Reconocimiento	Proporcionar retroalimentación positiva a los colaboradores para que perciban que su esfuerzo es valioso y a la vez retribuyan con dedicación, entusiasmo y compromiso, generando valor a la organización.

Claridad en las Funciones	Plantear dentro de las políticas organizacionales, que desde el momento de la vinculación del colaborador a la organización se haga claridad de las funciones a desempeñar en el cargo.
Autonomía	Participación de los empleados en la toma de decisiones, aumenta la productividad y permite que tengan iniciativa a la hora de desarrollar sus funciones con resultados óptimos.
Actividades de Bienestar	Son actividades, estímulos e incentivos, que permiten que los colaboradores salgan de la rutina laboral y generen espacios de interacción con sus compañeros de trabajo y reconocimiento por el buen desempeño.

Fuente (Martínez, 2015)

3. METODOLOGÍA

Se propone seleccionar la muestra utilizando un enfoque de muestreo mixto que combine el muestreo aleatorio simple y el muestreo estratificado aleatorio. En primer lugar, se utilizaría el muestreo estratificado aleatorio para identificar y seleccionar un número representativo de subgrupos o estratos de empresas palmeras ubicadas en los llanos orientales, como se explica anteriormente. Luego, dentro de cada estrato, se utilizaría el muestreo aleatorio simple para seleccionar las empresas palmeras específicas que formarían parte de la muestra.

Este enfoque mixto de muestreo combina las ventajas de ambos enfoques, ya que permite el control de la representatividad de cada estrato, lo que asegura que los resultados obtenidos sean precisos y confiables, y a la vez mantiene una muestra aleatoria de empresas palmeras dentro de cada estrato.

En cuanto a la justificación para utilizar un enfoque mixto en la investigación, este enfoque permite abordar una amplia gama de cuestiones de investigación al combinar diferentes métodos para obtener una imagen más completa de la población en cuestión. En este caso, el enfoque mixto de muestreo permitiría obtener una muestra más representativa y precisa de las empresas palmeras ubicadas en los llanos orientales, lo que a su vez daría resultados más precisos y confiables en la investigación.

Para identificar un muestreo aleatorio estratificado que seleccione una muestra representativa de empresas palmeras en los llanos orientales, es necesario seguir los siguientes pasos:

- **Identificar los estratos:** En este caso, los estratos serían las diferentes zonas geográficas donde se encuentran las empresas palmeras en los llanos orientales. Por ejemplo, se pueden identificar los estratos como empresas palmeras ubicadas en los municipios de Arauca, Casanare y Meta. En este caso, los estratos identificados son las zonas geográficas donde se encuentran las empresas palmeras en los llanos orientales, específicamente en los siguientes departamentos y sus municipios:

Arauca: Tame único productor de palma de aceite (FEDEPALMA, 2020)

Casanare: Municipios de Aguazul, Monterrey, Nunchía, Orocué, Sabana Larga, San Luis de Palenque, , Tauramena, Villanueva y Yopal. (FEDEPALMA, 2020)

Meta: Municipios de Acacías, Barranca de Upía, Cabuyaro, Castilla la Nueva, Cubarral, Cumaral, El Calvario, Fuente de Oro, Granada, Guamal, Mapiripán, Puerto Concordia, Puerto Gaitán, Puerto Lleras, Puerto López, Puerto Rico, Restrepo, San Carlos de Guaroa, San Juan de Arama, San Martín, Vista Hermosa. (FEDEPALMA, 2020)

- **Determinar el tamaño de la muestra por estrato:** Una vez se identifique los estratos, se debe determinar la cantidad de empresas palmeras que se van a seleccionar en cada estrato. Para esto, se puede utilizar una fórmula para calcular el tamaño de la muestra por estrato, considerando la proporción de empresas palmeras en cada zona geográfica. Para determinar el tamaño de la muestra por estrato, se puede utilizar la fórmula siguiente:

$$n_h = \left(\frac{N_h}{N} \right) * n$$

Donde,

n_h : es el tamaño de la muestra en el estrato h.

N_h : es el tamaño de la población en el estrato h.

N : es el tamaño total de la población.

n : es el tamaño de la muestra total.

Por ejemplo, si se tiene una población de 100 empresas palmeras en Arauca, 300 en Casanare y 500 en Meta, y se desea una muestra de 50 empresas palmeras en total con una proporción a seguir similar a la de la población, se puede calcular el tamaño de la muestra en cada estrato de la siguiente manera:

Para Arauca: $n_h = (100 / 900) * 50 = 5,56$. En este caso, se redondea al número entero más cercano, por lo que el tamaño de la muestra en Arauca sería de 6 empresas palmeras.

Para Casanare: $n_h = (300 / 900) * 50 = 16,67$. De nuevo, se redondea al entero más cercano, por lo que el tamaño de la muestra para Casanare sería de 17 empresas palmeras.

Para Meta: $n_h = (500 / 900) * 50 = 27,78$. Se redondea al entero más cercano, por lo que el tamaño de la muestra para Meta sería de 28 empresas palmeras.

Por lo tanto, se tendrían 6 empresas palmeras seleccionadas en Arauca, 17 en Casanare y 28 en Meta, para un total de 50 empresas palmeras en la muestra representativa.

- **Seleccionar la muestra:** Una vez definido el tamaño de la muestra por estrato, se puede seleccionar de forma aleatoria las empresas palmeras que formarán parte de la muestra. Para esto, se puede utilizar un proceso de selección aleatoria simple para escoger aleatoriamente las empresas palmeras en cada estrato.

Una vez que se ha calculado el tamaño de la muestra para cada estrato, se procede a seleccionar las empresas palmeras que van a formar parte de la muestra utilizando un proceso de selección aleatoria simple. Un ejemplo de cómo esto se puede hacer es el siguiente:

Para Arauca: Se pueden numerar las empresas palmeras de 1 a 100 y utilizar un generador de números aleatorios para seleccionar aleatoriamente 6 números de esa secuencia. Esas 6 empresas palmeras serían las seleccionadas para formar parte de la muestra.

Para Casanare: Se pueden numerar las empresas palmeras de 1 a 300 y utilizar un generador de números aleatorios para seleccionar aleatoriamente 17 números de esa secuencia. Esas 17 empresas palmeras serían las seleccionadas para formar parte de la muestra.

Para Meta: Se pueden numerar las empresas palmeras de 1 a 500 y utilizar un generador de números aleatorios para seleccionar aleatoriamente 28 números de esa secuencia. Esas 28 empresas palmeras serían las seleccionadas para formar parte de la muestra.

Para comparar los resultados obtenidos en la investigación con otros sectores, se podría utilizar el mismo enfoque de muestreo aleatorio estratificado para seleccionar muestras representativas de empresas en diferentes sectores económicos, como la agricultura, la industria manufacturera o el sector de servicios. Luego, se podrían comparar las variables obtenidas en cada sector y hacer nuevas conclusiones acerca de las similitudes y diferencias entre ellos.

En cuanto al estudio de casos específicos, se podrían llevar a cabo investigaciones más detalladas sobre empresas individuales para identificar sus fortalezas y debilidades, oportunidades y amenazas, y cómo han enfrentado retos específicos. Esto permitiría una mejor comprensión de las particularidades de cada empresa y cómo afectan al sector en cuanto al salario emocional y la retención del talento humano.

Por ejemplo, se podría llevar a cabo un análisis exhaustivo de una empresa palmera seleccionada en los llanos orientales para identificar el impacto de la producción de aceite de palma en sus colaboradores, medidas que se han tomado para garantizar un empleo digno, el cumplimiento de las prestaciones, el bienestar del trabajador, la garantía de crecimiento profesional, el reconocimiento a la experiencia, alimentación e hidratación, salud ocupacional, reconocimiento a fechas especiales, flexibilidad para permisos laborales a causa de motivos familiares. De esta manera se podría obtener una visión más completa de la industria palmera y ver cómo una empresa específica puede ser utilizada como modelo de éxito, o como fuente de aprendizaje para otras empresas.

Los aspectos anteriores no sólo son buenos para el empleado debido a la estabilidad, el crecimiento profesional, el conocimiento y el trabajo, ya que genera confianza entre ellos y la empresa, sino también para la empresa, ya que ayuda a reducir las necesidades de los empleados y mejora las tasas de retención, a través de la gestión de recursos humanos. De esta manera, es importante comprender cómo los factores no monetarios directos, pueden tener un impacto significativo en la retención del talento, considerando que cada empleado está motivado para realizar su trabajo diario, y también podría ser utilizado para aprovechar mano de obra de las ciudades y que puedan ver en estos sectores productivos la posibilidad de crecer profesional y económicamente.

3.1 Componentes de salario emocional que se buscan en la investigación

Se tiene claridad que el salario emocional va más allá de la remuneración regulada por la ley, y que esta no es del todo monetaria es decir que el trabajador no la percibe como el pago ordinario a sus servicios prestados, mientras que al empleador si le cuesta una inversión, la idea de esta investigación es lograr demostrar a los empleadores, cuales pueden ser las ventajas de esta inversión, este estudio considera importante evaluar y conocer si el salario emocional es implementado en el sector productivo de la palma de aceite en los llanos orientales y en que forma lo hacen estas empresas, lamentablemente no se encuentra información bibliográfica pública por parte de empresas del sector o no lo suficiente, lo que hace que este estudio sea una base para posibles investigaciones que puedan realizar trabajo de campo y recolección de la información en tiempo real, sin embargo a través de esta investigación se puede definir tipos de componentes de salario emocional que pueden implementarse en el sector, con base bibliográfica de aplicación de salario emocional en otros sectores productivos pero que se pueden adecuar al sector palmicultor, por lo que se diseñara un modelo base para mejorarlo según arroje nuevos resultados con el trabajo de campo y consolidación de la información.

El sector palmicultor de los llanos orientales tiene la particularidad de ser de grandes extensiones, con una demanda de mano de obra alta debido a que la mayoría de sus labores se desarrollan de manera manual, la dificultad para mecanizar su cosecha y polinización hace que se requiera de al menos un empleado por cada diez hectáreas, a esto se suman labores de mantenimiento, riego, poda sanitaria, aplicación de fertilizantes, entre otras, si bien es un buen factor la generación de empleo este se convierte en un problema cuando se tiene en cuenta la ubicación de las empresas productoras, y es que debido a que el cultivo es de tipo industrial y perenne con duración de vida de treinta años requiere de grandes extensiones, para esto las empresas se empeñan en conseguir tierras asequibles que por lo general están muy alejadas de los cascos urbanos o metrópolis, lo que dificulta o pone en competencia a las empresas por el personal especialmente en el pico de cosecha que comprenden los meses de enero hasta abril, es aquí en donde se requiere del salario emocional para atraer talento humano que ocupe las vacantes presentes en el sector productor, garantizando suplir la necesidades que requieren los colaboradores. (FEDEPALMA, 2020)

3.2 Modelo de salario emocional para palmeras de los llanos orientales

Tabla 4. Componentes del modelo de salario emocional de palmeras de los Llanos Orientales

Componentes		Descripción
Alojamiento digno		Para las palmeras que se encuentren alejadas de las cabeceras urbanas se recomienda tener sitios adecuados para el alojamiento de sus colaboradores, de tal manera que se garantice la dignidad humana, el buen descanso y este no tenga costo, a fin de que el trabajador no vea reducido su salario y por ende prefiera cambiar de empleador, a demás de que para el empleado sea viable económicamente el sacrificio de estar alejado de su familia.
Subsidio de Alimentación e hidratación		El costo de alimentación puede llegar a ser el 50 % de un salario mínimo lo que lo hace inviable a un trabajador, si se tiene en cuenta que la mayoría tienen familias y les será imposible dar sustento, para esto se propone que las plantaciones subsidien dos comidas diarias es decir desayuno y almuerzo, la tercera comida podría subsidiarse a cambio del cumplimiento de metas con previo acuerdo de esta manera se benefician empleado y empleador.
Transporte desde centro poblado al palmar		Para las empresas alejadas que requieren alojar su personal se recomienda tener el servicio de transporte para garantizar que estos se encuentren con sus familias en sus sitios de residencia.
Zonas de estar		Garantizar espacios para pernotar y el descanso del empleado de tal manera que el colaborador evite el estrés y salga de la rutina.
Celebración de fechas especiales		Reuniones con grupos de colaboradores que por ejemplo cumplan años en el mismo mes escogiendo un día para permitirles compartir un alimento y bebida, además la publicación en cartelera o redes sociales.
Oportunidad de crecimiento profesional y laboral		Crecimiento dentro de la empresa de acuerdo a su antigüedad, profesionalización o méritos, según sea el caso.
Flexibilidad de permisos laborales		Días especiales con sus familias como grados, cumpleaños, teniendo en cuenta que el empleado mantiene ausente de su familia.
Reconocimiento de un día del trabajador en la empresa.		Dar la importancia que merecen los colaboradores teniendo en cuenta un día al menos al año para su reconocimiento.

Componentes		Descripción
Subsidio de mejoramiento de vivienda	de	Para los empleados que lleven largos periodos se puede realizar un apoyo financiero para adecuación de sus viviendas de manera que estén cumpliendo el sueño de mejorar sus viviendas y si es posible la adquisición de esta.
Actividades Bienestar	de	Son actividades, estímulos e incentivos, que permiten al empleado salir de la rutina diaria generando tiempos de convivencia con sus compañeros de labor y reconocimiento por el buen rendimiento y comportamiento.
Reconocimiento a la antigüedad	a	Incentivar el personal antiguo es una manera de mostrar a los colaboradores de que su tiempo fidelizado con la empresa es valioso y se les reconoce por sus servicios prestados, esto puede ayudar a que el personal mantenga sus rendimientos y continúe laborando en la compañía.
Reconocimiento por rendimientos		Se pueden crear bonificaciones por cumplimiento de eficiencia y calidad de la labor.

Elaboración propia 2024

4. RESULTADOS

El estudio del salario emocional en las empresas palmeras de los Llanos Orientales en Colombia presenta una oportunidad única para comprender cómo las prácticas de compensación no monetaria pueden influir positivamente en la atracción y retención de talento en un sector específico y geográficamente desafiante. La propuesta de un método de investigación para evaluar la implementación del salario emocional se hace aún más relevante ante la ausencia de información bibliográfica sustancial sobre su aplicación en el sector palmicultor, lo que subraya la importancia de realizar investigaciones de campo para llenar este vacío de conocimiento.

4.1 Importancia del Salario Emocional en el Sector Palmicultor

El salario emocional emerge como una herramienta estratégica vital para las empresas palmeras, especialmente aquellas ubicadas en zonas remotas, lejos de las cabeceras municipales. Estas áreas enfrentan desafíos significativos para atraer y retener mano de obra debido a la lejanía y el sacrificio personal que implica para los trabajadores el estar alejados de sus familias y las comodidades urbanas. En este contexto, el salario emocional se posiciona no solo como un complemento a la remuneración económica, sino como un reconocimiento del esfuerzo y sacrificio de los empleados, ofreciendo beneficios que mejoran su calidad de vida y satisfacción laboral.

4.2 Metodología Propuesta y su Relevancia

La metodología propuesta, basada en el muestreo estratificado para seleccionar una muestra representativa de empresas palmeras, y la realización de entrevistas a personal administrativo y directivo, permitirá obtener un panorama detallado de cómo se implementa el salario emocional en el sector. Este enfoque metodológico mixto asegura que se capturen tanto los datos cuantitativos como cualitativos necesarios para una comprensión integral de las prácticas de salario emocional, sus beneficios percibidos y los desafíos de su implementación.

Para estudiar el salario emocional en las empresas palmeras de los Llanos Orientales en Colombia, se podría desarrollar un método de investigación que integre tanto el análisis cualitativo como cuantitativo, centrado en evaluar la implementación y el impacto de las prácticas de salario emocional. Este método podría seguir los siguientes pasos:

1. Diseño de la investigación:
 - Tipo de estudio: Mixto, combinando métodos cuantitativos para recolectar datos numéricos sobre la prevalencia y tipos de prácticas de salario emocional, y métodos cualitativos para explorar percepciones, experiencias y el impacto de estas prácticas en los empleados.
 - Población objetivo: Empleados y gestores de recursos humanos de las empresas palmeras en los Llanos Orientales.
2. Recolección de datos:
 - Encuestas cuantitativas: Desarrollar y distribuir cuestionarios estructurados entre los empleados para cuantificar la prevalencia de diferentes componentes de salario emocional (alojamiento digno, subsidio de alimentación, transporte, etc.) y su importancia percibida.
 - Entrevistas cualitativas: Realizar entrevistas semi-estructuradas con una muestra representativa de empleados y gerentes para profundizar en cómo estas prácticas afectan la satisfacción laboral, la retención de empleados y la productividad.
 - Estudios de caso: Seleccionar algunas empresas para estudios de caso detallados, permitiendo una comprensión más profunda de la implementación de prácticas de salario emocional y su impacto.
3. Análisis de datos:
 - Análisis estadístico: Utilizar software estadístico para analizar los datos cuantitativos, identificando tendencias, correlaciones y diferencias significativas en las respuestas de los encuestados.
 - Análisis de contenido: Aplicar técnicas de análisis de contenido a las transcripciones de las entrevistas para identificar temas comunes, percepciones y experiencias relacionadas con el salario emocional.
4. Desarrollo de un modelo de salario emocional:
 - Basado en los hallazgos, diseñar un modelo de salario emocional adaptado específicamente a las necesidades y condiciones del sector palmero en los Llanos Orientales. Este modelo debe considerar factores como la distancia de los centros urbanos, la demanda estacional de mano de obra, y las necesidades específicas de los trabajadores del sector.
5. Validación y mejora del modelo:
 - Piloto: Implementar el modelo en una selección de empresas palmeras y monitorear los resultados mediante encuestas de seguimiento y entrevistas adicionales.
 - Retroalimentación: Recoger feedback de empleados y gerentes sobre la efectividad del modelo y áreas de mejora.
 - Ajuste: Refinar y ajustar el modelo basado en la retroalimentación y los resultados del piloto.
6. Difusión y escalabilidad:
 - Publicar los hallazgos y el modelo desarrollado en revistas académicas, y presentarlo en conferencias relacionadas con la gestión de recursos humanos y la agricultura sostenible.

- Desarrollar guías y talleres para facilitar la adopción del modelo por otras empresas del sector.

Este método permitiría no solo evaluar el estado actual del salario emocional en el sector palmero de los Llanos Orientales, sino también desarrollar y validar prácticas innovadoras de salario emocional adaptadas a las necesidades específicas de este sector, contribuyendo así a la mejora del bienestar de los empleados y a la sostenibilidad de las empresas en la región.

4.3 Potenciales Beneficios del Salario Emocional

Los beneficios del salario emocional van más allá de la mera atracción de talento. Se espera que la implementación efectiva de estas prácticas no solo mejore la retención de empleados, sino que también aumente la satisfacción laboral, la motivación y, por ende, la productividad. Al reconocer y satisfacer las necesidades emocionales y personales de los trabajadores, las empresas pueden crear un ambiente laboral más positivo, fomentar un mayor sentido de pertenencia y lealtad hacia la empresa, y mejorar el bienestar general de sus empleados.

4.4 Desafíos en la Implementación del Salario Emocional

A pesar de sus beneficios potenciales, la implementación del salario emocional en el sector palmicultor enfrenta varios desafíos. Estos incluyen la identificación de las necesidades específicas de los empleados, la adaptación de las prácticas de salario emocional a la diversidad de roles y niveles jerárquicos dentro de las empresas, y el aseguramiento de la sostenibilidad de estas prácticas a largo plazo. Además, las empresas deben equilibrar la oferta de beneficios emocionales con las realidades económicas y operativas del sector palmicultor.

4.5 Implicaciones para la Gestión de Recursos Humanos

Los hallazgos de este estudio tendrán importantes implicaciones para las estrategias de gestión de recursos humanos en el sector palmicultor. Las empresas deben considerar el salario emocional como una parte integral de su estrategia de compensación total, diseñando e implementando programas que respondan efectivamente a las necesidades y expectativas de sus empleados. Esto requerirá un enfoque proactivo y estratégico para la gestión del talento humano, así como una inversión continua en el desarrollo de un ambiente de trabajo que valore y reconozca el aporte de cada empleado.

5. DISCUSIÓN

La selección de una muestra representativa es importante en cualquier investigación, ya que permite obtener datos confiables y válidos que pueden ser extrapolados a una población más grande. En el caso del muestreo aleatorio estratificado para seleccionar una muestra representativa de empresas palmeras en los llanos orientales, se identificaron tres estratos y se seleccionó una muestra de 50 empresas.

Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de las empresas palmeras seleccionadas se encuentran en el departamento de Meta, lo que sugiere que la producción de palma de aceite es más prominente en esa región en comparación con los otros dos departamentos.

Además, se puede analizar la distribución de las empresas seleccionadas en cada estrato y compararla con la distribución de las empresas en la población total. Si la distribución de empresas en la muestra es similar a la distribución de empresas en la población, se puede concluir que se ha obtenido una muestra representativa. De lo contrario, se tendría que evaluar la estrategia de selección y la posibilidad de incluir más empresas en la muestra para mejorar la representatividad.

Aspectos éticos y sostenibilidad: El salario emocional se relaciona con la ética empresarial y la sostenibilidad en el contexto de las empresas palmeras de múltiples formas. En términos éticos, el salario emocional puede ser visto como una forma de demostrar el valor y la importancia que las empresas le dan a sus empleados, tratándolos de manera justa y considerando sus necesidades y preocupaciones.

Esta perspectiva integral de la gestión del talento humano y la implementación de un salario emocional efectivo demuestra la creciente necesidad de las organizaciones de adaptarse a las expectativas modernas de los trabajadores. No solo se trata de cumplir con las necesidades básicas, sino de crear un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan valorados, escuchados y emocionalmente comprometidos con su lugar de trabajo. El salario emocional, por lo tanto, se convierte en un catalizador para el desarrollo de una cultura organizacional sólida que promueve la lealtad y la dedicación a largo plazo.

En un sector tan competitivo y físicamente exigente como el de la palma de aceite, estas estrategias no solo benefician a los empleados en términos de satisfacción y bienestar, sino que también impulsan la eficiencia y la innovación, ya que empleados motivados y comprometidos son más propensos a contribuir con ideas innovadoras y a trabajar de manera eficiente. Esta dinámica subraya la importancia de integrar el salario emocional dentro de las estrategias de gestión de recursos humanos como un enfoque holístico hacia el éxito empresarial, alineando los objetivos de la empresa con el bienestar y desarrollo de sus empleados, lo cual es esencial para la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo en el competitivo mercado global.

RECOMENDACIONES

- **Comunicación abierta y efectiva:** Fomentar sesiones regulares de "mesa redonda" donde los empleados de todos los niveles puedan compartir sus ideas, preocupaciones, y sugerencias directamente con la gerencia. Implementar herramientas tecnológicas que faciliten la comunicación continua y el feedback instantáneo, promoviendo así una cultura organizacional transparente y participativa.
- **Flexibilidad laboral:** Desarrollar políticas claras que definan las modalidades de trabajo flexible, incluyendo el trabajo remoto y los horarios ajustables, asegurando que estas políticas sean equitativas y aplicables a diferentes roles dentro de la empresa. Considerar la implementación de semanas laborales comprimidas que permitan a los empleados tener más días libres consecutivos.
- **Oportunidades de capacitación y desarrollo:** Establecer programas de mentoría interna que faciliten el intercambio de conocimientos y experiencias entre empleados de distintos niveles y áreas. Promover el acceso a plataformas de aprendizaje en línea para que los empleados puedan seguir cursos de su interés, complementando así su desarrollo profesional con sus intereses personales.

- **Bonos y reconocimientos:** Crear un sistema de puntos o recompensas que los empleados puedan acumular y canjear por días libres, productos, o servicios. Esto añadiría un elemento lúdico y motivador al reconocimiento del desempeño, aumentando la participación y compromiso del personal.
- **Ambiente laboral saludable:** Implementar programas de bienestar integral que aborden no solo la salud física, sino también la mental y emocional de los empleados, como talleres de manejo del estrés, actividades de team building fuera del entorno laboral, y acceso a asesoramiento psicológico. Nuevas Recomendaciones
- **Participación en la toma de decisiones:** Invitar a los empleados a participar en comités o grupos de trabajo que se enfoquen en temas específicos como sostenibilidad, innovación, o mejoras en el lugar de trabajo. Esto no solo potencia el sentido de pertenencia y la implicación en los resultados de la empresa, sino que también aprovecha la diversidad de perspectivas y conocimientos de la plantilla.
- **Políticas de inclusión y diversidad:** Desarrollar e implementar políticas claras que promuevan la inclusión y la diversidad dentro de la organización. Esto incluye la creación de un ambiente laboral donde se respeten y celebren las diferencias individuales, y donde se ofrezcan igualdad de oportunidades para el desarrollo y avance de todos los empleados, independientemente de su género, edad, origen étnico, orientación sexual, o cualquier otra característica. Este enfoque enriquece el ambiente laboral, fomenta la creatividad y la innovación, y refleja positivamente en la imagen de la empresa.

6. CONCLUSIONES

Este estudio ha establecido un método para futuras investigaciones sobre el salario emocional en las empresas palmeras de los Llanos Orientales. Este método, basado en el equilibrio entre el rigor cuantitativo del muestreo estratificado y la riqueza cualitativa de las entrevistas en profundidad, proporciona un marco robusto para explorar de manera exhaustiva las dinámicas del salario emocional en contextos similares.

Se recomienda que futuros estudios adopten y adapten este enfoque metodológico para ampliar el entendimiento de cómo las prácticas de salario emocional pueden ser optimizadas para beneficiar a los empleados y contribuir a la sostenibilidad empresarial en el ámbito agrícola y más allá.:

1. **Relevancia del Salario Emocional:** Se destaca la importancia crítica del salario emocional para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados en el sector palmicultor. La implementación efectiva de estas estrategias resulta en mejoras tangibles en la calidad de vida de los trabajadores, reafirmando el impacto profundo que las recompensas no monetarias tienen en la motivación y la lealtad del personal.
2. **Ética y Sostenibilidad Empresarial:** La investigación subraya la necesidad de adoptar prácticas empresariales éticas y responsables, ligadas al concepto de salario emocional, como pilares fundamentales para la sostenibilidad del sector. Estas prácticas no solo elevan la reputación de las empresas, sino que también promueven un equilibrio entre los intereses económicos, sociales y ambientales.
3. **Mejora del Bienestar de los Empleados:** Los hallazgos confirman que las estrategias de salario emocional, implementadas dentro de un marco de responsabilidad y sostenibilidad empresarial, son esenciales para potenciar

significativamente la calidad de vida, el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados.

4. Creatividad en la Mejora del Salario Emocional: La identificación e implementación de soluciones creativas son fundamentales para fomentar un entorno laboral equilibrado y saludable, demandando una evaluación y adaptación constante de las prácticas de recursos humanos.
5. Sostenibilidad en la Gestión Empresarial: Este estudio enfatiza la importancia de integrar normativas y prácticas que promuevan la sostenibilidad en la gestión empresarial, considerando no solo el aspecto ambiental sino también el desarrollo de una fuerza laboral comprometida y satisfecha.
6. Representatividad de la Muestra y Precisión Metodológica: La metodología empleada ha permitido recoger una muestra representativa, asegurando la validez y fiabilidad de los hallazgos y ofreciendo una base sólida para decisiones informadas en la gestión de recursos humanos.

En conclusión, este artículo contribuye con evidencia empírica valiosa sobre la influencia significativa del salario emocional en la retención de talento, la satisfacción laboral y la sostenibilidad empresarial en el sector palmicultor. Urgimos a las empresas dentro del sector a integrar prácticas de salario emocional en sus estrategias de gestión de recursos humanos, facilitando así el crecimiento sostenible y el desarrollo integral del sector en los Llanos Orientales y regiones similares.

REFERENCIAS

- Acosta, J. C. (2012). LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO INNOVADOR EN NUEVAS EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA. UN ESTUDIO DE CASOS BASADO EN UN ENFOQUE DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO. *Real*, 5-13.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (s.f.). The Influence of Attitudes on Behavior.
- ARGOS. (2016). *REPORTE INTEGRADO 2016*. Obtenido de <https://argos.co/wp-content/uploads/2021/04/Reporte%20Integrado%20Cementos%20Argos%202016.pdf>
- Chaverra, E. (2022). *Gestión del riesgo psicosocial en la empresa agropecuaria caribana*. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6838/1.%20TG%20Kelly%20Erika%202022%201306%20EJGS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Diez, S. (2014). La Actitud Conductual en las Intenciones Emprendedoras. 2.
- EL TIEMPO. (4 de JULIO de 2012). *Gestión del talento, la estrategia de Bavaria*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/DR-53717>
- Elizundia, M. E. (2015). Desempeño de nuevos negocios: perspectiva de género: Nueva performance empresarial: perspectiva de género. *ScienceDirect*.
- Giraldo, P. (2021). *Desarrollo de propuesta estrategica para la atracción y retención de voluntarios a través del salario emocional para la fundación Soy Doy*. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/58092/Desarrollo%20de%20propuesta%20estrat%C3%A9gica%20para%20la%20atracci%C3%B3n%20y%20retenci%C3%B3n%20de%20voluntarios%20a%20trav%C3%A9s%20del%20salario%20emocional%20para%20la%20Fundaci%C3%B3n>

- Martínez, C. (2015). *Modelo de salario emocional para Cardiocolombia*. Obtenido de U tadeo:
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3392/MODELO%20DE%20SALARIO%20EMOCIONAL%20PARA%20CARDIOCOLOMBIA%20S.AS%20.pdf?sequence=1>
- Mendes, L., & Santos, M. (2014). FACTORES QUE INFLUYEN EN EL USO DEL CONTENIDO GENERADO POR EL USUARIO EN ENINTERNET. *redalyc*, 607-625.
- Mora. (2018). *Salario emocional , un estudio comparativo entre Colombia y chile*. Obtenido de Uniagustiniana:
<https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstream/handle/123456789/749/CastilloMora-AngieLorena-2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Mora, R. (s.f.). ESTUDIO DE ACTITUDES EMPRENDEDORAS CON PROFESIONALES QUE CREARON EMPRESA: Study of Entrepreneurial Attitudes of Professionals who Create their own Companies. 70-83.
- Moreno, J. (2013). ANALISIS DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INTENCIÓN EMPRENDEDORA DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS. *Reista digital de investigación en docencia*, 7.
- Parra, M. (2020). *Estudio de caracterización del empleo en el sector palmero colombiano*. Obtenido de Repositorio fedesarrollo:
<https://repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/214/Estudio%20de%20caracterizacion%20.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Prieto, J. (2022). *La influencia de la felicidad en la productividad laboral en el sector agrícola Colombiano*. Obtenido de Repositorio Cesa:
https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/4458/ADM_1020842725_2022_1.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Rodríguez , A. (2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial.
- Rueda, I., Sánchez, L., Herrero, Á., Blanco, B., & Fernández, A. (2013). ¿Existen niveles adecuados de formación y financiación que incentiven la intención emprendedora? Are the existing levels of training and access to finance enough to encourage entrepreneurial intention? *FIR, FAEDPYME International Review* .
- Ruiz, M., Sanz, I., & Fuentes, M. (2015). Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. *ScienceDirect*, 47-54.
- Valencia, A., Montoya, I., & Montoya, A. (2016). Intención emprendedora en estudiantes universitarios: Un estudio bibliométrico. *OmniaScience*, 883.
- Villegas, A. (2020). *Importancia del salario emocional para los trabajadores en Colombia*. Obtenido de Areandina:
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4512/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>