

## **El salario emocional factor clave para la toma de decisiones a nivel gerencial<sup>1</sup>**

Laura M. Agudelo<sup>2</sup>, Salomé Gallego<sup>3</sup> y Angy L. Ochoa<sup>4</sup>

Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables, Universidad Católica

Luis Amigó

CP043: Monografía de grado II

Luz Mery Ortiz Sánchez<sup>5</sup> y Ruby Stella Cabrera Jaramillo<sup>6</sup>

8 de mayo de 2021

---

<sup>1</sup> Este artículo se presenta como opción de grado para alcanzar el título de contador público

<sup>2</sup> Estudiante del programa de contaduría pública de la Universidad Católica Luis Amigó, correo: Laura.agudeloco@amigo.edu.co

<sup>3</sup> Estudiante del programa de contaduría pública de la Universidad Católica Luis Amigó, correo: Salome.gallegoga@amigo.edu.co

<sup>4</sup> Estudiante del programa de contaduría pública de la Universidad Católica Luis Amigó, correo: Angy.ochoaur@amigo.edu.co

<sup>5</sup> Contadora pública, magister en administración, docente de tiempo completo Universidad Católica Luis Amigó

<sup>6</sup> Contadora pública, magister en tributación y política fiscal, docente investigadora Universidad Católica Luis Amigó

## Tabla de contenido

1. Planteamiento del Problema .....	3
2. Formulación del Problema.....	6
2.1. Sistematización del problema .....	6
3. Objetivos.....	7
3.1. General.....	7
3.2. Específicos .....	7
4. Justificación .....	8
5. Marco de Referencia.....	9
5.1. Antecedentes .....	9
5.2. Marco Teórico.....	10
5.2.1. Salario Emocional .....	11
5.2.2. El salario emocional y la productividad.....	18
5.2.3. Reconocimiento y Revelación (principio de materialidad).....	20
5.2.4. Contabilidad financiera y contabilidad gerencial.....	25
5.2.5. Marco legal.....	27
6. Aspectos metodológicos para el cumplimiento del estudio.....	31
7. Instrumentos para el cumplimiento de los objetivos .....	35
7.1. Instrumentos objetivos específicos .....	35
7.1.1. Instrumento objetivo específico uno .....	35
7.1.2. Instrumento objetivo específico dos.....	36
7.1.3. Instrumento objetivo específico tres .....	38
8. Resultados.....	41
9. Recomendaciones .....	44
10. Limitantes .....	45
11. Referencias.....	46

## 1. Planteamiento del Problema

El capital humano es de vital importancia para una empresa, en la medida que es aquel que le da vida, origen y continuidad, pues sin este ninguna empresa existe, de allí que sea necesario para el pleno desarrollo de un ente utilizar herramientas como el salario emocional.

Cabe mencionar que según Benitez, L., & Velez, A. (2020), los colaboradores vinculados a las organizaciones son seres humanos con habilidades, competencias, intereses distintos y en esa diversidad de intereses se encuentra que cada uno se motiva y contribuye al logro de los objetivos desde acciones distintas, mientras que unos reaccionan ante ofrecimientos de recursos financiero en término de incremento salarial, otros por el contrario, lo hacen con estímulos no materiales que les refuerzan sus expectativas y por ende, los lleva a incrementar su productividad laboral. (p.18)

Por ende “las empresas deben sensibilizarse y dar un paso a un mercado laboral más competitivo y menos tradicional” (Torres P., D. M., Triviño G., J. A., Martínez S., L. M, 2015, p. 46), en relación a lo anterior el salario emocional es una manera de brindarle valor agregado a una empresa, el cual en palabras de Caro (2014), es un término que se interpreta como la remuneración no monetaria, lo que genera que los trabajadores encuentren equilibrio entre productividad y vida personal dentro de vías diferentes a las tradicionales. Este tipo de programas o proyectos, están cada vez más fuertes en las organizaciones, lo que ha permitido que las personas conciban su trabajo de otra manera, y se mantengan en su cargo, pensando en cumplir sus expectativas personales y profesionales. (p.23)

El salario emocional, teóricamente hace mención a su definición, características, objetivos y beneficios, todo relacionado con la gestión del talento humano, pero en realidad existen pocas investigaciones que aborden el tema desde la contabilidad financiera y la contabilidad de gestión más precisamente en el proceso del reconocimiento y revelación. Por ende, se hace necesario que este aspecto sea desarrollado, particularmente por la comunidad contable, por lo cual esta investigación abordará esta problemática.

Es preciso indicar, que algunas organizaciones hacen referencia a las acciones relacionadas con el salario emocional a través de sus informes financieros, informes gerenciales e informes de sostenibilidad, aquí se hace necesario especificar que la contabilidad financiera y la contabilidad gerencial se relacionan entre sí, ya que, la primera de estas hace parte de la segunda, además ambas abarcan el control y la toma de decisiones.

En efecto a partir de la contabilidad financiera se hará mención del salario emocional desde su reconocimiento en términos de costo (gasto recuperable) o gasto los cuales se reflejan en el estado de rendimientos, identificados respectivamente como salidas recuperables y no recuperables, una vez reconocidos serán revelados haciendo uso del principio de materialidad y comprensibilidad con el fin de determinar el nivel de relevancia y de importancia de la cuenta derivada de salario y así poder reconocer si esta puede cambiar significativamente las decisiones económicas de los diferentes usuarios de la información.

En relación a esto desde la contabilidad gerencial se hará mención del salario emocional desde su proceso de identificación, medición, análisis, preparación, interpretación, y comunicación de la información financiera usada por la gerencia para planear, evaluar, controlar

y usar de manera apropiada los recursos dentro de una organización (Fuentes Doria, García Alarcón, & Toscano Hernández, 2020).

Es así entonces que una vez visto los factores desde el área contable se puede precisar que, para alcanzar mayor bienestar dentro de las organizaciones, se propone potenciar el talento humano a través de la herramienta del salario emocional, ya que un colaborador motivado y satisfecho genera altos índices de productividad. (Rodríguez Ortega de Peña, 2020)

Por ello la idea de analizar los elementos del salario emocional, las ventajas y la forma de reconocerlo para su posterior revelación en los estados financieros y los informes gerenciales, en todo caso asociados a elementos conceptuales que hacen posible la representación del fenómeno o hecho económico y el impacto que estos pueden generar a las organizaciones con respecto a su nivel de relevancia en la toma de decisiones.

El salario emocional implica entonces repensar los modelos de los estados de la situación financiera de acuerdo al principio de materialidad, ya que, “las áreas encargadas de la elaboración y presentación de los informes, tienen un alto grado de carencia de claridad por que la información importante es oscurecida por los altos volúmenes de las revelaciones, notas desordenadas e inadecuado flujo de información en el proceso contable” (García Quivano, 2017, p. 7), además una vez corregido esto se puede fortalecer los informes gerenciales, de tal manera que la contabilidad refleje la realidad de la empresa y ejerza control sobre los hechos, no solo económicos, sino también sociales, producto del reconocimiento del salario emocional, lo cual podrá ser considerado como un factor favorable de competitividad en cuanto a la toma de decisiones.

## **2. Formulación del Problema**

¿Cuándo el salario emocional es factor clave para la toma de decisiones a nivel gerencial en las pequeñas y medianas empresas colombianas?

### **2.1.Sistematización del problema**

¿Cuáles son los elementos del salario emocional?

¿Cuáles son las ventajas del salario emocional para la toma de decisiones?

¿Cómo es el salario emocional desde los informes financieros de acuerdo al principio de materialidad?

### **3. Objetivos**

#### **3.1.General**

Evaluar el salario emocional como factor clave para la toma de decisiones a nivel gerencial, en las pequeñas y medianas empresas colombianas.

#### **3.2.Específicos**

Identificar los elementos constitutivos de salario emocional.

Describir las ventajas del salario emocional para la toma de decisiones.

Reconocer el salario emocional desde los informes financieros de acuerdo al principio de materialidad

#### 4. Justificación

El presente trabajo está orientado en una justificación práctica tal como lo define,

Méndez Álvarez, (2000), el cual afirma que las motivaciones prácticas se manifiestan en el interés del investigador por acrecentar sus conocimientos, obtener un título académico o, si es el caso, por contribuir a la solución de problemas concretos que afectan las organizaciones empresariales. Dicha justificación se enfoca entonces en mejorar los sistemas y procedimientos de una empresa u organización y en brindar soluciones a problemas concretos económicos, administrativos o contables que al aplicarlas permiten mejorar la situación actual. (pp.93-97)

Del mismo modo, la investigación busca mediante la aplicación de la teoría del salario emocional evaluarlo como factor clave para la toma de decisiones a nivel gerencial en las pequeñas y medianas empresas de Colombia, ya que, actualmente es un tema poco investigado desde el área contable y se infiere brinda productividad y competitividad. Por ende, se hará uso del principio de materialidad y relevancia para esclarecer y destacar el salario emocional en las empresas a nivel financiero y gerencial, con el fin de que dichas contabilidades incluyan los diferentes hechos económicos y sociales que ocurren en la realidad, asociados con el talento humano de las organizaciones.

De otro lado, esta investigación se desarrolla con el fin de obtener el título de contadoras públicas, y a su vez con la intención de hacer aportes a la contabilidad en términos de la revelación de los hechos económicos y sociales importantes y relevantes para la toma de decisiones.

## **5. Marco de Referencia**

En este capítulo se van a presentar antecedentes de investigaciones relacionadas con el tema, el marco teórico desde el salario emocional como elemento para la toma de decisiones a nivel gerencial, el salario emocional y la productividad, el reconocimiento y la revelación con uso del principio de materialidad, la contabilidad gerencial y en última instancia se hablará del marco legal que cobija el tema investigado.

### **5.1. Antecedentes**

Después de realizar revisiones previas a las investigaciones sobre el reconocimiento y la revelación del salario emocional, se puede consolidar lo siguiente.

En la investigación de Roldan (2017), afirma que el salario emocional tiene un impacto directo en la cuenta de resultados de la compañía, puesto que todas las medidas del salario emocional soportan costos monetarios u organizativos, básicamente el salario emocional aumenta los costos en un primer momento, pero posteriormente supone costos reducidos y un aumento en los ingresos (pp. 3-50).

Mientras que para Fonque (2018), la motivación hacia el trabajo; vinculación y necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; satisfacción laboral; eficacia y productividad organizacionales; condiciones del entorno socioeconómico; bienestar físico, psicológico y social; relaciones interpersonales; participación del trabajador en el funcionamiento de la organización y en la planificación de sus tareas; autonomía y toma de decisiones de los individuos sobre sus respectivos puestos de trabajo; desarrollo integral del trabajador; estrategias de cambio para conseguir la optimización de la organización;

métodos de gerencia de los recursos humanos; condiciones y medio ambiente de trabajo; denotan el trabajador como recurso y no como un costo empresarial / productivo. (p. 17)

Por el contrario Carrillo Guerrero (2015), en su obra “El salario emocional y la productividad de la empresa comercializadora P.S” dice que estos son mayores costos de productividad y que son llevados como un costo directo (p.9).

De acuerdo a estos reconocimientos que se han hecho en las diferentes investigaciones planteadas, ninguna se ha pronunciado sobre el principio de materialidad de este hecho económico y social que hace parte inicialmente de la contabilidad financiera y así entonces que de acuerdo con lo anterior se encuentra que no hay evidencia de trabajos de investigación desde la contabilidad financiera y gerencial que determinen específicamente los criterios del porque el salario emocional es un factor clave para la toma de decisiones en las pequeñas y medianas empresas Colombianas.

## **5.2.Marco Teórico**

Durante el desarrollo de esta investigación, se tienen en cuenta diferentes investigaciones y fundamentos acerca del salario emocional y su influencia en la toma de decisiones en las empresas, a partir de su reconocimiento y revelación como costo (gasto recuperable) o gasto donde se destaque el principio de materialidad para efectos del control y la relevancia de los hechos económicos y sociales, además de la relación de la contabilidad financiera y la contabilidad gerencial, esto mediante un procedimiento metodológico útil para el tratamiento del planteamiento del problema identificado.

### **5.2.1. Salario Emocional**

El presente trabajo está enfocado en evaluar el salario emocional como factor clave para la toma de decisiones en las pequeñas y medianas empresas, ya que este actualmente es una estrategia para determinar éxito dentro de las organizaciones, puesto que según Torres P., D. M., Triviño G., J. A., Martínez S., L. M. (2015), las ventajas del salario emocional para una organización son la mejora del clima laboral, el potenciamiento de las actitudes de los empleados, el progreso de la eficiencia y la productividad de la empresa, la optimización de tiempo y de recursos, el posicionamiento de la empresa, la competitividad, la generación y atracción de talentos, la reducción de la rotación de personal, el equilibrio de la salud de los empleados, la generación de felicidad, la prosperidad en las ventas, la sensibilización hacia el cambio, la reducción de costos en las contrataciones, la generación de estrategias para la gestión humana, la minimización de las demandas laborales y la construcción de competencias y liderazgos (pp.13-14). Y para Carrillo Guerrero (2016), estas ventajas son gente leal, gente comprometida o disminución en gastos o incremento de la competitividad, menor gasto de tiempo en capacitar gente nueva y disminución en la pérdida de KnowHow o Equipos cohesionados. (p.8)

Mientras que para efecto de los empleados las ventajas se sitúan en la flexibilidad horaria, el ahorro en dinero y tiempo en los desplazamientos laborales, menor estrés, más autonomía, la facilidad para combinar trabajo y atención a la familia, la elección del lugar de trabajo, mayor calidad de vida, poder conseguir un equilibrio entre trabajo, familia y ocio y menos ausentismo laboral. (Pérez, 2020, p.7). Del mismo modo para (Carrillo Guerrero, 2016)

estas ventajas son formación profesional que aporte a la empresa, posibilidad de contribuir en otras áreas, reconocimiento positivo de los rangos superiores, buena comunicación con el jefe directo, jefe indirecto y otras áreas, sentido de pertenencia o horario flexible, expresión de ideas e inconformidades, posibilidades de ascenso o Autonomía en las labores, mayor calidad de vida, y compromiso de la compañía con la familia. (p.8)

Además, las personas pueden ser vistas como socias de las organizaciones. Como tales, son proveedoras de conocimientos, habilidades, capacidades indispensables y, sobre todo, del más importante aporte a las organizaciones: la inteligencia, que permite tomar decisiones racionales e imprime significado y rumbo a los objetivos generales. En consecuencia, las personas constituyen el capital intelectual de la organización.

(Chiavenato I, 2009, p. 5).

Como todo tema tiene sus pro y sus contra el salario emocional no es ajeno a estos, por ello para efectos del tema investigado se ubican unas desventajas del salario emocional las cuales se basan en altos costos para las empresas por el alto flujo efectivo, las decisiones sobre la inversión, la expansión y la contratación; altos costos para los empleados, ya que, en gran parte de las empresas los empleados asumen un aparte del costo del plan de beneficios; abuso de los empleados con el privilegio del salario emocional; confusiones por parte de los empleados al ver el salario emocional como una obligación; complicaciones tributarias desde el reconocimiento del salario emocional, en la medida que este mejora la productividad pero en algunos casos no tienen beneficios fiscales, lo cual representa una afectación en las utilidades y en los intereses de los accionistas; además el salario emocional no se considera un derecho inmodificable y permanente, no le garantiza al empleador el cumplimiento de las normas laborales y su vez con

su uso se puede presentar la no coincidencia dentro de los horarios laborales con los elementos del salario emocional. (Torres P., D. M., Triviño G., J. A., Martínez S., L. M., 2015, p.14), (Daza Villar & Torres Aponde , 2015, p.8), (Pullupaxi Nuñez, 2014, p.12)

En cuanto a la definición del salario emocional la Asociación Española para la Calidad (2016), establece este como:

Un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando la conciliación laboral.

Dicho concepto puede ser respaldado por la teoría sobre la motivación humana” de Abraham Maslow, en la cual formula una jerarquía de las necesidades humanas donde afirma que “conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados” (Academia.edu, 2004, p.7).

O dicho en otras palabras esta teoría consiste en que, “a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad” (Angarita, 2007).

De otro lado Puyal (2006), precisa el salario emocional como “cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación, no monetaria, que recibe un empleado a cambio de su aportación laboral” (p.45).

**Tabla 1***Definiciones del salario emocional*

<b>Autor</b>	<b>Definición</b>	<b>Finalidad</b>	<b>Concepción</b>
<b>Asociación Española para la Calidad (2016)</b>	Cuestiones de carácter no económico, necesidades familiares, personales y profesionales	El salario emocional se preocupa por el hombre como ser social que posee necesidades	A partir de las necesidades
<b>Puyal G (2006)</b>	Compensación no monetaria por el trabajo.	Un desempeño laboral trae consigo retribuciones	A partir del nivel operacional en la empresa

Nota. Esta tabla muestra las diferentes concepciones de salario emocional que se tendrán en cuenta en el desarrollo de la investigación. Construcción propia de acuerdo a los autores referenciados en la tabla.

Para efectos de este trabajo el salario emocional se abordará desde la perspectiva de la Asociación Española en la medida que allí se reconocen unas necesidades familiares, profesionales y personales las cuales se pueden complementar con el reconocimiento y materialización del salario emocional dentro de las empresas a través de una forma de compensación y retribución como lo plantea Gay Puyal, es decir, ambos autores tienen diferentes concepciones, pero se complementan.

Para identificar los elementos del salario emocional es necesario precisar el origen de este a partir de la identificación de las necesidades, de allí que se haga necesario referenciar la tipología de las necesidades de la motivación de Abraham Maslow.

Las cuales son expuestas por Torres, Triviño & Martínez (2015), como:

Necesidades de seguridad: relacionada con la conservación frente a situaciones de peligro, buscado una estabilidad y la satisfacción es generada bajo el mantenimiento y estado de orden.

Necesidades sociales: la necesidad de relacionarse y de tener compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social.

Necesidades de estima: también conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.

Necesidades de auto-realización: también conocidas como de auto superación o auto actualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo. (p.22)

Los elementos del salario emocional se fundamentan en otros autores como Eyraud (2005), el cual expresa que:

Encontrar el equilibrio entre los requisitos empresariales y las necesidades de los trabajadores exigirá la formulación de políticas de tiempo de trabajo en las que se tengan en cuenta cinco elementos: la promoción de la salud y la seguridad, el apoyo a los trabajadores en el cumplimiento de sus responsabilidades familiares, el fomento de la igualdad de género, el impulso de la productividad y la facilitación de la elección y la influencia del trabajador en su jornada laboral.

De otro lado para Carrillo Guerrero (2015), los elementos del salario emocional son los siguientes:

**Oferta de trabajo:** cuando disminuye la mano de obra en relación al capital y trabajo, los empresarios, se hallan en la necesidad de competir para contratar a los trabajadores incrementan los sueldos.

**La productividad:** los salarios aumentan cuando crece la productividad que depende de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible, es por esta razón que en países desarrollados los salarios son elevados debido a la alta calificación de la mano de obra.

**Oportunidades de desarrollo:** capacitación, gestión del talento humano, coaching, mentoring y plan carrera.

**Balance de vida:** esquemas de trabajo flexible, beneficios de salud, integración de la familia y oportunidades de esparcimiento y recreación.

**Bienestar psicológico:** reconocimiento, autonomía, retos profesionales y reconocimientos en la comunidad.

**Entorno laboral:** clima de compañerismo, sentido de familia y equipo.

**Cultura laboral:** responsabilidad social, ética en el lugar de trabajo y relación con líderes.

**Poder de negociación:** los sindicatos y las asociaciones políticas aumentan el poder negociador lo que ayuda en el reparto de riqueza más igualitario. (p.5)

En una última instancia, los elementos del salario emocional se pueden dividir en intrínsecos y extrínsecos, el primero de estos se refiere a aquellos elementos que son vistos de

manera subjetiva por el empleado como una remuneración o recompensa tales como la satisfacción en el trabajo, la delegación de responsabilidad, el reconocimiento del empleador y compañeros, y el segundo de estos se basa en determinar los elementos con un costo cuantificable para la empresa que el trabajador concibe como un beneficio objetivo estos pueden ser las nuevas fórmulas de retribución flexible, la conciliación vida personal y laboral, y los servicios complementarios (Cepeda Rivera, 2020, p.22).

De acuerdo con los elementos que se dieron a conocer anteriormente por diferentes autores, se puede decir que estos son el componente o el cimiento del salario emocional, partiendo de las necesidades del empleado como ser humano, el cual necesita tener un equilibrio entre la vida laboral, personal, familiar y profesional para concebir una calidad de vida que le propicie un desarrollo integral, esto mediante la planificación del mismo dentro de la empresa cuyo objetivo sea trabajar en el capital humano para que este lo suficientemente capacitado y motivado y pueda aumentar la operatividad y el reconocimiento de la empresa. Es decir, los elementos del salario emocional se dan con base en los ideales y necesidades de la empresa y del trabajador para hacer posible el cumplimiento de un mismo objetivo organizacional.

Tal como lo establece Morales (2016) quien indica que en el salario emocional existen “oportunidades de desarrollo, horarios flexibles y bienestar emocional, balance de vida, formación, retroalimentación, promociones y línea de carrera, apoyo de un coach, beneficios complementarios, unión familiar, actividades lúdicas, actividades de integración, respeto, retos profesionales, participación, niveles de autonomía y reconocimiento”.

Actualmente el salario emocional según Quintero Arango & Betancur Arias ( 2018),

la construcción de un modelo de salario emocional, adaptado a las necesidades de las empresas, aporta para que las organizaciones puedan, desde su planeación estratégica, estructurar una política clara y concreta, que permita medir la productividad de la organización, en la búsqueda de una empresa saludable, que determina un equilibrio entre lo laboral y lo familiar, y su impacto en la satisfacción de los colaboradores, a diferencia de lo que antes se concebía como salario emocional, el cual era asumido desde lógicas informales o planes de incentivos y beneficios sin estar articulado a un concepto. (p.5)

### **5.2.2. El salario emocional y la productividad**

El salario emocional es un factor determinante para la productividad de las empresas entendida esta como un factor económico que maximiza la utilidad de estas.

De allí que para Quintero Arango & Betancur Arias (2016), el salario emocional ocasione un impacto en las personas, en la medida que genera una política que logre visualizar al colaborador y la empresa donde la estrategia de gestión del talento humano articulada al salario emocional, se gesté desde las necesidades personales y profesionales del empleado, permitiendo encontrar propuestas de satisfacción incluyentes, y demostrando un equilibrio entre organización y colaborador, en la búsqueda de mejorar la productividad de la empresa, y por ende un clima organizacional agradable (pp. 24-30).

Por consiguiente, conforme a Carrillo Guerrero (2016), la medición de la productividad está conformada por muchos aspectos y áreas en las cuales repercute y tiene influencia la productividad. La productividad está en toda la organización y ésta se puede ver en cualquier área. La construcción de un modelo de salario emocional, para las

empresas que proponen una gestión estratégica del talento humano, es necesaria para alcanzar productividad y competitividad en el sector de la economía que la empresa tiene, incrementando las ventas, la participación en el mercado, y buscando incrementar los clientes, donde estos sean valorados y bien atendidos; esto se logra con empleados satisfechos en lo emocional y laboral. (p.33)

De acuerdo a lo anterior la competitividad es en palabras de Navarro Silva, Ferrer Reyes, & Burgos Bencomo (2018), un fenómeno complejo en el que interactúan múltiples elementos tanto internos como externos. Entre estos se destacan las prácticas productivas, organizacionales y de gestión de las empresas y en el desarrollo de ventajas competitivas adquieren relevancia factores tales como la calidad de los productos y servicios. Por medio de la cual las empresas no solo crecen y evolucionan económicamente sino que también mejoran las relaciones entre proveedores y compradores, apoyan la apertura de mercados, fomentan el ahorro de costos, generan mayor eficiencia y mejoran la cultura organizacional de la empresa enfocada en la calidad y satisfacción del cliente.

Respecto a esto entonces si las personas representan la diferencia competitiva que mantiene y promueve el éxito organizacional, estas constituyen la competencia básica de la organización, su principal ventaja competitiva en un mundo globalizado inestable, cambiante y competitivo en extremo.

Para traer a colación el salario emocional desde estudios recientes por Legis y la firma Human Factor Consulting, el Estudio de Compensación Total 2017-2018 llego a la conclusión de

que la política de salario emocional en las empresas es una de las practicas más reconocidas para la fidelización de los colaboradores (Gestionhumana.com, 2018).

### **5.2.3. Reconocimiento y Revelación (principio de materialidad)**

Desde la concepción contable es necesario hacer referencia al sistema contable, el proceso contable y dentro de este, el reconocimiento y la revelación. Los cuales respectivamente en palabras de (Quirós Lizarazo, Bustamante, & Pineda López, 2010) son:

Un conjunto de prácticas y procedimientos que se aplican con el fin de producir información contable (Reconocimiento) y divulgarla (Revelación).

Un conjunto de elementos que permiten la aplicación de determinados criterios de medición, criterios de valoración y criterios de mantenimiento del capital para lograr hacer Reconocimiento y Revelación de información de interés. Así mismo, el proceso contable es una categoría conceptual más específica, que va al nivel operativo de manejo de la información, en el marco de los modelos y sistemas contables que lo condicionan. (pp.8-13)

El reconocimiento es ese momento de captación de la realidad a ser informada, el cual se encuentra relacionado con la aprehensión de unos hechos o con la incorporación de una fenomenología que se encuentra asociada a un ente. En otras palabras, es el proceso de traducir un hecho socioeconómico en un hecho contable por medio de la partida doble, lo que posteriormente posibilitará su revelación. (p.16)

Además, el reconocimiento cuenta con cuatro subcategorías, dentro de las cuales las dos primeras de ubican en la identificación y clasificación de los hechos socioeconómicos como

activo, pasivo, patrimonio, gastos e ingresos y las denominadas cuentas de orden las cuales atienden a unos parámetros de relación y jerarquización tal como los activos corrientes y los no corrientes. La siguiente subcategoría es la medición y valoración donde se cuantifican los hechos económicos en términos de una unidad de medida, en la última subcategoría se ubica la documentación y el soporte en la cual se construye la evidencia de las transacciones (Quirós Lizarazo, Bustamante, & Pineda López, 2010, pp. 16-17).

En última instancia se da la revelación, la cual consiste en divulgar y publicar la información contable mediante un reporte completo el cual debe ser comprensible y claro para los diferentes usuarios ya sean internos o externos, a fin de evaluar la situación financiera de la empresa, los diferentes cambios y direccionar la toma de decisiones (pp. 17-18).

De allí que reconocer y la revelar el salario emocional como costo (gasto recuperable) o gasto, hace preciso definirlos respectivamente como, las erogaciones de recursos económicos para producir un bien o servicio; la salida de dinero para hacer efectivo el pago de actividades operacionales. Por ende, para reconocer el salario emocional como costo (entendido hoy como gasto recuperable, ya que, el costo actualmente de acuerdo a los nuevos marcos técnicos normativos contables ha sido derogado, denominado como el gasto mismo pero capitalizable) o como gasto sería necesario indicar el efecto que este tendría en los estados financieros, tal como lo indica la siguiente tabla:

**Tabla 2***Reconocimiento y revelación del salario emocional*

<b>Reconocimiento del salario emocional</b>	<b>Definición para el reconocimiento</b>	<b>Interpretación</b>	<b>Efectos en la revelación</b>
<b>Costo</b>	<p>“Los costos representan erogaciones y cargos asociados clara y directamente con la adquisición o la producción de los bienes o la prestación de los servicios, de los cuales un ente económico obtuvo sus ingresos” (Decreto 2649, 1993, p. 8)</p> <p>Hoy por hoy esta definición esta derogada por las NIIF, las cuales afirman que “la definición de gastos incluye tanto las pérdidas como los gastos que surgen en las actividades ordinarias de la entidad” (IASB, 2015, p.18), de allí que este se entienda como un gasto recuperable.</p>	Erogación de recursos recuperables a través del costo de la mercancía vendida	Estado de resultados en la utilidad bruta en ventas
<b>Gasto</b>	<p>“Salida o disminución del valor de los activos, tales como efectivo y equivalentes al efectivo, inventarios o propiedades, planta y equipo” (IASB, 2015, p.18).</p>	Erogaciones no recuperables a través del costo de la mercancía vendida	Estado de resultados en la utilidad operacional

Nota. Elaboración propia apoyada por la norma referencia en la tabla.

Tener claridad sobre los efectos que tiene reconocer el salario emocional como costo (gasto recuperable) o gasto en el proceso contable, permite u ofrece elementos de discusión para tomar decisiones respecto al reconocimiento en los estados financieros e informes gerenciales para así determinar el manejo del salario emocional con fundamento en la regulación contable y las necesidades de las organización al momento de tomar decisiones.

La estructura documental del sistema de contabilidad se fundamenta en el requisito que sea verificable, para contribuir de manera integral a los diferentes tipos de control de las normas legalmente definidas, dejando evidencia física sobre los hechos financieros, económicos y sociales que se han presentado en un periodo contable. Lo que avala de manera objetiva la gestión administrativa. (Garcia Quivano, 2017, p.13)

Para llegar a lo anterior es importante identificar la información que desean los usuarios, en el caso de asegurar la calidad de la información, el cual requiere que genere las siguientes características: confiable, relevante, comprensible, y comparable en donde se vuelven relevantes cuando se asocian con la oportunidad, la materialidad y la universalidad. (Garcia Quivano, 2017, p.8)

De acuerdo a lo anterior y para efectos de esta investigación el principio de materialidad es aquel que indica si un hecho económico o social tiene importancia, interés o valor para conformar la información financiera de una empresa para así permitir la toma de decisiones, realizar control y evaluaciones.

Este principio de materialidad permite tener una relevancia documental donde se soportan evidencias suficientes y de calidad de los procedimientos para ejecutar acciones y tomar decisiones respecto al manejo de los recursos y obligaciones de las empresas.

La materialidad hace parte importante de los informes financieros y gerenciales en la medida que pueden ser leídos bajo distintos enfoques, como lo es el enfoque descriptivo, el cual es el encargado de orientar un relato sobre la composición y el origen del patrimonio, de manera cuantitativa contribuyendo a aspectos cualitativos. El enfoque interpretativo, el cual es capaz de exponer las relaciones de causa-efecto que determinan la situación económica, financiera y patrimonial de la empresa. El enfoque normativo, el cual vincula el orden interno como aquello que posibilita la mejora de los estados financieros y de la administración, como lógica de articulación que trata de las disposiciones legales que operan. (Gil, 1990, p.52)

Es de precisar que, en todas las dimensiones analizadas, la materialidad opera como vehículo de transferencia entre la realidad y el conocimiento de la misma, a través de la característica esencial de relevancia e importancia.

Cabe resaltar que la materialidad puede darse en cinco casos, tales como, transaccional, en presentación, en políticas, en errores de ejercicios anteriores y en hechos posteriores al cierre, para efectos de este trabajo el caso que aplica se da en cuanto a la presentación, ya que, esta es la encargada de suministrar la información que conlleve a que los usuarios determinen que es útil para la toma de decisiones, evitando que existan partidas importantes que sean pasadas por alto. (Ladino Pabón & Latorre Contenido, 2015, p. 6)

Para efectos de esta investigación se establece una relación directa entre la contabilidad financiera y la contabilidad gerencial con el salario emocional, lo cual hace necesario indicar que las primeras proporcionan una competitividad y reconocimiento en el mercado, además de que trasciende su enfoque tradicional al considerar aspectos centrados en el talento humano, con el fin de analizar planteamientos y sucesos relacionados con el mismo, y el segundo trae consigo una estabilidad laboral y personal para los empleados en una organización.

#### **5.2.4. Contabilidad financiera y contabilidad gerencial**

La contabilidad es un sistema de información sobre los diferentes hechos económicos, financieros, sociales y ambientales ocurridos en la realidad expresados en términos monetarios, de esta surgen otras disciplinas como lo son la contabilidad financiera y la contabilidad gerencial.

La contabilidad financiera es aquella que se encarga de recolectar, registrar y analizar información respecto a las transacciones económicas de la organización con el fin de presentar estados financieros para la toma de decisiones de los usuarios externos e internos de la información.

La contabilidad gerencial es utilizada como herramienta de evaluación de desempeño de toda la empresa en cuanto a sus recursos, obligaciones y utilidades, para posteriormente brindar información a la gerencia para que esta planee, organice y ejecute un control a partir de la toma de decisiones.

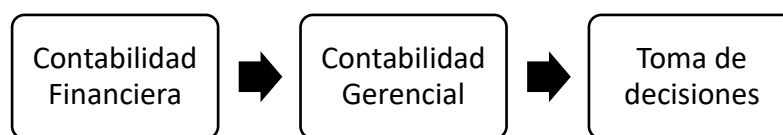
Estas dos ramas de la contabilidad como se dijo anteriormente se relacionan entre sí, ya que, las semejanzas entre la contabilidad financiera y la contabilidad gerencial se

dan porque parten del propósito de conocer las condiciones económicas de la organización, una de forma más global y otra relacionada con los sistemas de costos. Asimismo, ambas se apoyan en los sistemas de verificación, objetividad, subjetividad de utilidades y generan conceptos de las condiciones económicas de la organización. Respecto a la gestión operativa, ambas preparan informes basados en estimaciones cualitativas y cuantitativas, en apoyos de registros contables que son transformados de acuerdo con la operación en datos para la toma de decisiones. (Ladino Pabón & Latorre Contento, 2015, p.41)

De acuerdo a lo enunciado anteriormente se puede decir que en relación a la contabilización del salario emocional y su representación, este se refleja inicialmente en la contabilidad financiera como un costo o un gasto, luego es evaluado por la contabilidad gerencial y de acuerdo al nivel de relevancia de este en los informes financieros y gerenciales se toma una decisión mediante un estudio que permita reconocer las ventajas del mismo dentro de una empresa

### **Grafica 1**

*Proceso toma de decisiones en cuanto al estudio del salario emocional.*



Nota. Elaboración propia

### 5.2.5. Marco legal

La Constitución Política en su artículo veinticinco hace mención a que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (1991).

En Colombia solo se regula el salario legal y sus prestaciones, contemplado específicamente en el Código Sustantivo del trabajo y sus decretos reglamentarios, de allí que el salario emocional actualmente no tenga una normatividad que lo regule o lo sustente.

Cabe resaltar que, en Colombia, el panorama no difiere respecto del mundo ya que, aunque no es un país pionero en cuanto a planteamientos de índole social, si es un país que ha cambiado su dinámica comercial y de negocios a partir de la apertura económica convirtiéndose en un alto prestador de servicios en áreas de mercado, lo que exige contar con un equipo calificado y preparado para afrontar los requerimientos que permiten dar cumplimiento a los objetivos organizacionales. (Garzón Ospina & Ariza Romero, 2013, p. 31)

Adicionalmente, como se especificó con anterioridad en el marco legal del salario en Colombia existe el Código sustantivo del trabajo, el cual en su artículo 128 afirma que:

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de

representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. (Código sustantivo del trabajo, 1950)

Básicamente, esto esclarece que es salario y que no, lo que le da pie a la concepción del salario emocional, denotado como aquel que permite estimular el empleado a trabajar y a producir en pro de un mismo objetivo, para obtener reconocimiento e inversión en busca del bienestar común y un gana gana para toda la organización.

Se puede deducir entonces que, el salario emocional está regulado por las políticas de cada empresa que hace uso del mismo, las cuales son las directrices que regulan el campo de acción de estas a nivel interno, denotándose este como un aspecto más corporativo.

En otro sentido, las bases legales en términos contables de esta investigación reconocen que actualmente las empresas están inmersas en los diferentes parámetros internacionales según su clasificación que hoy por hoy brindan conocimiento de las mismas en el mercado y con esto garantizan negociación con diferentes clientes ya sean nacionales e internacionales, de allí que se considere que dicha norma haya propiciado un mayor nivel de rendimiento en las empresas en la medida que parametriza los hechos económicos y sociales desde el reconocimiento hasta su propia revelación, con el fin de que estos sean entendidos por la mayoría de usuarios de la información.

De allí que, para tener mayor claridad en cuanto a la clasificación de las empresas se haga uso de las las NIIF para Pymes, las cuales se han implementado actualmente, con el fin de crear información objetiva, un lenguaje común para todos, y con esto facilitar la inversión en las empresas en la medida que la información adquiere credibilidad, relevancia, comprensibilidad e integridad (IASB, 2015).

Esta norma para efecto de la clasificación se fundamentan en el cumplimiento de unos requisitos tales como:

No cotizar en la bolsa y no ser de interés público, pertenecer a las empresas que tienen activos totales de entre 500 y 30000 SMMLV o cuentan con una nómina de personal de entre 11 y 200 trabajadores y tener activos totales de 500 SMMLV, excluyendo la vivienda; o que cuentan con una planta de personal de máximo 10 trabajadores. En ambos casos con ingresos brutos anuales iguales o superiores a los 6000 SMMLV. Teniendo en cuenta que si difiere los activos anteriormente mencionados y los empleados son los indicados, la característica que determina su pertenencia es la del valor de los activos.

Este conjunto de empresas es conocido también como las Pyme, para quienes se creó una versión simplificada de las NIIF plenas, denominadas NIIF para Pymes, de acuerdo con el Decreto 3022 de 2013. (Siigo,2018)

Las empresas del grupo 2 actualmente son los actores más importantes que tiene la economía y representan los contribuyentes más grandes en generación de empleo e ingresos en el PIB de los países desarrollados y sub desarrollados, donde poseen más fuerza, dejando solo con un 1% a empresas multinacionales y transnacionales. (Bonilla, 2017, p. 13).

De otro lado, en la estructura de las NIIF para Pymes se halla el principio de materialidad en la sección dos, en la cual este se define como: la información es material y por ello es relevante, si su omisión o su presentación errónea pueden influir en las decisiones económicas que los usuarios tomen a partir de los estados financieros. La materialidad (importancia relativa) depende de la cuantía de la partida o del error

juzgados en las circunstancias particulares de la omisión o de la presentación errónea.

(ASB, 2015, p.13)

De este principio se hará uso en esta investigación, ya que, es aquel que le dará la relevancia a la cuenta del salario emocional y así permitirá un reconocimiento del mismo en los diferentes informes para una posterior toma de decisiones.

Cabe mencionar que para el reconocimiento del salario emocional se tendrá como referente los nuevos marcos técnicos normativos contables que indica lo que se entiende por costo (gasto recuperable) y por gasto así:

Para hacer referencia a la definición de los anteriores conceptos es necesario hacer precisión en que la definición de gastos incluye tanto las pérdidas como los gastos que surgen en las actividades ordinarias de la entidad (IASB, 2015, p.18), de allí que se entienda por gasto aquellas “disminuciones en los activos o incrementos en los pasivos que dan lugar a disminuciones en el patrimonio, distintos de los relacionados con distribuciones a los tenedores de derechos sobre el patrimonio”. (IASB, 2018, p.58)

Las anteriores especificaciones ofrecen elementos legales necesarios para la determinación del salario emocional como factor clave en la toma de decisiones en las pequeñas y medianas empresas colombianas.

## **6. Aspectos metodológicos para el cumplimiento del estudio**

Este trabajo se desarrollará mediante un enfoque de investigación cualitativo de acuerdo a el planteamiento del problema y el estudio que este genera, de allí que este enfoque aborde

realidades subjetivas e intersubjetivas como objetos legítimos de conocimientos científicos, buscando comprender desde la interioridad de los actos sociales las lógicas de pensamiento que guían las acciones sociales. Estudia la dimensión interna y subjetiva de la realidad social como fuente del conocimiento. La investigación social cualitativa apunta a la comprensión de la realidad como resultado de un proceso histórico de construcción a partir de las lógicas de sus protagonistas, con una óptica interna y resaltando su diversidad y particularidad. (Marín, 2004, p.18)

El diseño metodológico de la investigación en relación con lo anterior, como estrategia o procedimiento para alcanzar el cumplimiento de los objetivos será de tipo no experimental, donde se analiza la realidad a partir de situaciones externas y preexistentes, es decir, según Méndez Álvarez (2000), el método de investigación consiste en “el procedimiento riguroso que se seguirá en la investigación para la adquisición de conocimiento”. (pp. 131-136).

El tratamiento de la información, como las técnicas para recolectar la información son los hechos o documentos a los que se remite el investigador para obtener información la cual es la materia prima que permite explorar, describir y explicar hechos económicos o sociales de donde surge el problema de investigación, dichas técnicas se categorizan en fuentes primarias y secundarias, las cuales respectivamente son la información oral o escrita que se recopila por el investigador mediante escritos divulgados por los participantes en un acontecimiento; y la

información escrita que ha sido recopilada a través de fuentes escritas o por un colaborador en un suceso. (Méndez Álvarez,2000, pp. 142-147).

Las técnicas de información primaria utilizadas en la investigación se basaron en la observación por parte de los investigadores, observación cuyo propósito es describir y explorar situaciones sociales, para este trabajo específicamente se estudiaron diferentes empresas en cuanto a la aplicación del salario emocional; la entrevista abierta y los sondeos de opinión que se realizaron a 11 empleados de cada una de las empresas estudiadas, cuya finalidad fue obtener información, opiniones o creencias de una o varias personas que hacen parte de la situación estudiada.

Las técnicas de información secundaria se basaron en el análisis documental, en el cual se desarrollan cinco acciones según Alfonzo (2012), la primera consiste en rastrear e inventariar los documentos existentes y disponibles; la segunda en clasificar los documentos identificados; la tercera en seleccionar los documentos más pertinentes para los propósitos de la investigación; la cuarta en leer a profundidad el contenido de los documentos seleccionados, para extraer elementos de análisis y consignarlos en memos o notas marginales que registren los patrones, tendencias, convergencias y contradicciones que se vayan descubriendo; y la quinta en leer de forma cruzada y comparativa los documentos en cuestión, ya no sobre la totalidad del contenido de cada uno, sino sobre los hallazgos previamente realizados, a fin de construir una síntesis comprensiva total, sobre la realidad humana analizada.

Es así entonces como el análisis documental de esta investigación se fundamento en un total de 86 textos, para los cuales se tiene la siguiente matriz que da razón de los textos estudiados durante la investigación.

**Tabla 3***Análisis documental*

<b>Tipo de documento</b>	<b>Artículos de Revista</b>	<b>Libro</b>	<b>Información sitio web</b>	<b>Video</b>	<b>Ley, decreto o resolución</b>	<b>Repositorios</b>
<b>Base de datos</b>						
1. Scopus	3					
2. Google académico	1	4	1			5
3. Scielo	1					
4. Dialnet	1					1
5. Sitio web		6	9			
6. Base de datos de la Universidad		1				4
7. Gobierno					4	
8. Dspace						2
9. Legis			1			
10. Youtube				1		
11. Colaboración con tercero		7	1			

Nota. Elaboración propia

Para el desarrollo de este trabajo se hizo una lectura de 85 textos, dentro de los cuales de acuerdo a la anterior matriz se entiende que se está realizando el trabajo sobre 53 referencias las cuales son 3 de Scopus, 11 de Google académico, 1 de Scielo, 2 de Dialnet, 15 de sitios web de páginas de estudio y páginas empresariales, 5 que se encuentran en las bases de datos de las universidades como de Eafit, Luis amigó y UPB, 4 de la página del gobierno, 2 de Dspace, 1 de Legis, 1 de YouTube y 8 de colaboración con terceros, las cuales tienen una cronología desde el

1950 hasta el 2021, es de precisar que se utilizaron referencias tan antiguas porque se hizo referencia a legislación sobre el tema y a una teoría respecto a las necesidades del hombre, en lo siguiente son referencias relativamente actuales de 2015 hasta 2021, durante el desarrollo del trabajo se leyeron 6 artículos de revista, 18 libros, 12 sitios web, 4 leyes o decretos, 12 repositorios y se revisó la información de un video.

Como técnicas de interpretación de la investigación se tiene la inicialmente la definición de categorías y subcategorías (inductiva), la cual busca reducir la información de la investigación con el fin de expresarla y describirla de manera conceptual, de tal manera que respondan a una estructura sistemática, inteligible para otras personas, y por lo tanto significativa, de allí que las bases conceptuales que le dan pie al trabajo sean el salario emocional, el costo, el gasto, el reconocimiento, la revelación, el principio de materialidad, la contabilidad financiera, la contabilidad gerencial, la productividad, la satisfacción laboral, la competitividad y el valor agregado. Y en ultima instancia se tiene la técnica de interpretación correspondiente a la triangulación entendida como aquella técnica que analiza los datos cualitativos mediante diferentes fuentes, instrumentos o técnicas de recogida de datos, es decir, aquí se realiza un contraste de resultados, para efectos de la investigación los resultados se contrastaron de acuerdo a los análisis documentales más las entrevistas y los sondeos de opinión de acuerdo a las empresas estudiadas. (Alfonzo, 2012)

## **7. Instrumentos para el cumplimiento de los objetivos**

Con el fin de cumplir con los objetivos planteados para esta investigación se hace necesario el diseño y presentación de los instrumentos que permitirán su cumplimiento y desarrollo.

### **7.1. Instrumentos objetivos específicos**

#### **7.1.1. Instrumento objetivo específico uno**

Esta matriz consta de ocho columnas, en las cuales se buscará ilustrar la identificación de los elementos que constituyen el salario emocional de acuerdo a los claros ejemplos que se vivencian en la realidad empresarial, con empresas como la Policía nacional, Alcaldía de Donmatías, Sura, Alcaldía de Medellín, Alpina, Termimoda, Carvajal, Invesa y Estudio de moda. En la primera de estas se encuentra la codificación de los elementos del salario emocional, cuya función es determinarle un código, con el fin de reconocer cada elemento, en la segunda se halla el nombre de cada elemento, en la tercera se hace una especificación de la finalidad de cada componente del salario emocional, en la cuarta se define si existe un fundamento legal de acuerdo al elemento, en la quinta se indica si el elemento hace parte del factor salario, en la sexta se detalla si el elemento estudiado contiene deducciones fiscales en cuanto a renta como beneficio tributario, en la séptima se tiene la fuente, es decir, con base a las empresa y autores analizados, cuáles de estas aplican los elementos plasmados en la columna dos, y la octava y última son las observaciones donde se evidencia si hay algún comentario frente a dicho elemento constitutivo del salario emocional.

Básicamente, dicha matiz consiste en especificar aspectos importantes y relevantes de los elementos del salario emocional con el fin de facilitar un análisis del comportamiento de los mismos.

#### **Tabla 4**

##### *Elementos del salario emocional*

Anexo documento de Excel

#### **7.1.2. Instrumento objetivo específico dos**

Las ventajas del salario emocional se describirán a partir del estudio de las diferentes metodologías propuestas por los autores, respecto a esto se tiene la siguiente tabla que presenta ventajas del salario emocional desde la organización y los empleados.

#### **Tabla 5**

##### *Ventajas del salario emocional*

<b>Ventajas organización</b>	<b>Ventajas empleados</b>
○ Mejora del clima laboral	○ Flexibilidad horaria
○ El potenciamiento de las actitudes de los empleados	○ El ahorro en dinero y tiempo en los desplazamientos laborales
○ El progreso de la eficiencia y la productividad de la empresa	○ Menor estrés
○ La optimización de tiempo y de recursos	○ Más autonomía
○ El posicionamiento de la empresa	○ Facilidad para combinar trabajo y atención a la familia
○ La competitividad	○ La elección del lugar de trabajo
○ La generación y atracción de talentos	○ Mayor calidad de vida

- 
- La reducción de la rotación de personal
  - El equilibrio de la salud de los empleados
  - La generación de felicidad
  - La prosperidad en las ventas
  - La sensibilización hacia el cambio
  - La reducción de costos en las contrataciones
  - La generación de estrategias para la gestión humana
  - La minimización de las demandas laborales
  - La construcción de competencias y liderazgos

**(Torres P., D. M., Triviño G., J. A., Martínez S., L. M, 2015, pp.13-14)**

- 
- Gente leal
  - Gente comprometida
  - Disminución en gastos
  - Incremento de la competitividad
  - Menor gasto de tiempo en capacitar gente nueva
  - Disminución en la pérdida de KnowHow
- (Carrillo Guerrero, 2016, p.8)**
- 
- Poder conseguir un equilibrio entre trabajo, familia y ocio
  - Menos ausentismo laboral
- (Pérez, 2020, p.7)**
- 
- Formación profesional que aporte a la empresa
  - Posibilidad de contribuir en otras áreas
  - Reconocimiento positivo de los rangos superiores
  - Buena comunicación con el jefe directo, jefe indirecto y otras áreas
  - Sentido de pertenencia
  - Expresión de ideas e inconformidades
  - Posibilidades de ascenso
-

- 
- Autonomía en las labores
  - Mayor calidad de vida
  - Compromiso de la compañía con la familia

**(Carrillo Guerrero, 2016, p.8)**

---

Nota. Esta tabla muestra las diferentes concepciones de ventajas frente al salario emocional con respecto a la organización y los empleados que se tendrán en cuenta en el desarrollo de la investigación. Construcción propia de acuerdo a los autores referenciados en la tabla.

### **7.1.3. Instrumento objetivo específico tres**

Para el desarrollo del reconocimiento del salario emocional desde los informes financieros de acuerdo al principio de materialidad, se hace necesario estudiar el reconocimiento, el cual es, el proceso de captar, para su inclusión en el estado de situación financiera o en el estado del rendimiento financiero, una partida que cumple la definición de uno de los elementos de los estados financieros un activo, un pasivo, patrimonio, ingresos o gastos. (IASB, 2018, p.51)

Entendiéndose los gastos como, “disminuciones en los activos o incrementos en los pasivos que dan lugar a disminuciones en el patrimonio, distintos de los relacionados con distribuciones a los tenedores de derechos sobre el patrimonio”. (IASB, 2018, p.58)

De allí que conceptos como primas, bonos, días de descanso, horario flexible, planes de educación, planes de vivienda, alimentación, prestamos, jornadas de salud, auxilios de maternidad, de celebración de fechas especiales, de útiles escolares, salas de lactancia, guarderías, aguinaldos, acompañamiento psicológico, recreación, etc. deban de cumplir con el reconocimiento en la medida que el reconocimiento de los gastos procede directamente del

reconocimiento y la medición de activos y pasivos y una entidad reconocerá gastos en el estado de rendimientos cuando haya surgido un decremento en los beneficios económicos futuros, relacionado con un decremento en un activo o un incremento en un pasivo que pueda medirse con fiabilidad. (IASB, 2015)

Respecto a lo anterior, es importante tener en cuenta que el reconocimiento de un gasto proporciona a los usuarios de los estados financieros información que es útil, mediante información relevante del gasto y una representación fiel del mismo. (IASB, 2018)

Es de precisar que como caso contrario a este la falta de reconocimiento de una partida hace del estado de rendimiento financiero un informe menos completo que excluye información útil para la toma de decisiones

Por tanto, al reconocer el salario emocional en el estado de rendimientos se califica dicho estado a partir de una característica de mejora como el principio de materialidad, cuya función básica es revelar y destacar los sucesos o hechos económicos y sociales importantes para una correcta toma de decisiones que facilite el cumplimiento de los objetivos de una organización.

Conforme a lo antes mencionado, se hace necesario exponer la siguiente figura con la finalidad de comprender la importancia del principio de materialidad de la cuenta de salario donde se incluyen las diferentes subcuentas del salario emocional, esta ilustración contiene entonces un estado de resultados que es tradicional perteneciente a una empresa real colombiana Termimoda S.A. versus un estado de resultados propuesto con la aplicación del principio de materialidad sobre la cuenta de salario cuya finalidad es hacer una descripción detallada de la misma dentro de la nota al estado correspondiente.

Figura 1

Estado de resultados Termimoda S.A. Vs Estado de resultados propuesto

TEP MIMODA S.A. ESTADO DE RESULTADO INTEGRAL 000.031.524-Z Expresado en pesos colombianos A 31 DE DICIEMBRE DE:			
	notas	2018	2017
INGRESOS ORDINARIOS	14	8.380.359.520	9.585.942.408
COSTO DE VENTAS	15	6.489.167.338	7.479.855.872
<b>UTILIDAD BRUTA</b>		<b>1.891.192.182</b>	<b>2.106.086.536</b>
GASTOS ORDINARIOS ADMINISTRACION	16	1.829.167.529	1.993.488.504
		1.137.729.087	1.235.457.558
VENTAS	17	691.438.442	758.030.946
<b>UTILIDAD NETA</b>		<b>62.024.653</b>	<b>112.598.032</b>
OTROS INGRESOS	18	248.202.806	302.359.636
OTROS GASTOS	19	513.368.121	1.227.045.478
<b>UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS</b>		<b>-203.140.662</b>	<b>-812.087.810</b>
IMPUESTO RENTA	20	77.905.443	38.387.187
IMPUESTO DIFERIDO	20	-43.149.537	234.530.700
<b>RESULTADO PERIODO</b>		<b>(237.896.568)</b>	<b>(1.085.005.697)</b>

EMPRESA XXX ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL Expresado en miles de Pesos A 31 DE DICIEMBRE DE:			
	NOTAS	2019	2018
Ingresos de actividad ordinarias	23	\$ 1.982.770.329	\$ 2.094.872.345
Costo de ventas	24	-\$ 1.194.302.689	-\$ 1.179.158.439
<b>Utilidad bruta en ventas</b>		<b>\$ 788.467.640</b>	<b>\$ 915.713.906</b>
Gastos operacionales			
Gastos de administración	25	-\$ 351.373.753	-\$ 390.515.746
Gastos de distribución y venta	26	-\$ 62.821.570	-\$ 69.541.480
Gastos de empleados	27	-\$ 184.618.230	-\$ 190.960.797
<b>Utilidad operacional</b>		<b>\$ 189.654.087</b>	<b>\$ 264.695.883</b>
Gastos no operacionales			
Otros gastos	28	-\$ 19.966.853	-\$ 59.779.348
Ingresos no operacionales			
Otros ingresos	29	\$ 22.131.091	\$ 7.131.033
<b>Utilidad antes de impuestos</b>		<b>\$ 191.818.325</b>	<b>\$ 212.047.568</b>
Impuesto		\$ 63.300.047	\$ 69.975.697
<b>Utilidad neta</b>		<b>\$ 128.518.278</b>	<b>\$ 142.071.871</b>

NOTA 16: GASTOS ADMINISTRATIVOS		
El saldo de la cuenta a diciembre 31 comprende:		
	2018	2017
	En Pesos Col	
Salarios	837,963,301	876,815,962
Honorarios	53,777,167	56,413,021
Impuestos	43,319,160	48,638,372
Arrendamientos	33,302,780	40,274,575
Contribuciones y Afiliaciones	1,000,000	161,000
Seguros	16,777,654	12,892,592
Servicios	39,292,044	56,545,665
Gastos Legales	4,412,915	2,683,210

OTROS GASTOS		
El saldo de la cuenta a diciembre 31 comprende:		
	2018	2017
	En Pesos Col	
Perdida valorización de Inversión	0	580,354,158
Gastos Extraordinarios	2,337,257	4,837,161
Gastos Diversos	5,020,446	4,324,696
<b>TOTAL OTROS GASTOS</b>	<b>7,357,703</b>	<b>539,516,015</b>
<b>TOTAL GASTOS FINANCIERO Y OTROS GASTOS</b>	<b>513,368,121</b>	<b>1,227,045,478</b>

27. Gastos de empleados		
Un detalle de los saldos se presenta a continuación		
	2019	2018
Salarios	\$ 89.745.598	\$ 86.993.882
Prestaciones sociales	\$ 21.191.567	\$ 21.361.602
Seguridad social	\$ 20.922.368	\$ 19.657.349
Salario emocional		
-Comisiones y bonificaciones	\$ 20.097.003	\$ 28.662.900
- Primas extralegales	\$ 14.373.069	\$ 16.895.463
- Auxilios de educación	\$ 5.607.300	\$ 4.538.700
- Auxilios de alimentación	\$ 7.303.860	\$ 7.431.813
- Gastos deportivos y de recreación	\$ 2.304.600	\$ 1.740.000
- Celebración de fechas especiales	\$ 527.155	\$ 630.862
- Capacitación al personal	\$ 816.203	\$ 732.118
- Quinquenio	\$ 125.010	\$ 117.800
Dotaciones	\$ 1.604.497	\$ 2.198.308
	<b>\$ 184.618.230</b>	<b>\$ 190.960.797</b>

Nota. Elaboración propia, según estado de resultados de Termimoda S.A y estado de resultados propuesto con descripción de la cuenta de salario.

## 8. Resultados

A partir de la triangulación como contraste de resultados entre el análisis documental, las entrevistas y el sondeo de opiniones se puede considerar que los elementos constitutivos del salario emocional están orientados hacia el empleado como incentivos de ofertas laborales, incentivos de productividad, incentivos de oportunidades de desarrollo, incentivos de calidad de vida, incentivos de bienestar psicológico e incentivos de entorno laboral, entre estos los más relevantes son el teletrabajo, las pasantías, la prima de antigüedad, el horario flexible, las primas extralegales, los planes de educación, los planes de vivienda, los auxilios funerarios, los auxilios de salud, los auxilios de alimentación, los bonos en fechas especiales, el acompañamiento psicológico, la recreación, las salas de descanso, entre otros.

En cuanto a las ventajas del salario emocional este contribuye a la productividad de las empresas como elemento fundamental, considerado en los estados financieros más precisamente en el estado de resultados como un costo (gasto recuperable) o un gasto, en la medida que tiene una relación directa con el incremento de beneficios económicos a través de las erogaciones recuperables o no recuperables, de acuerdo a esto, en la investigación se evidencia y se valida un análisis de los estados financieros en dos cuentas iniciales las cuales son respectivamente los ingresos (los ingresos de un periodo a otro incrementan) y los costos (los costos de un periodo a otro en sentido contrario disminuyen, lo cual indica que hay una mayor utilidad en las empresas) esto reflejado en empresas como Alpina, Sura y Grupo Isa en las cuales los ingresos aumentan y los costos disminuyen en el periodo de 2017,2018 y 2019, hasta el punto de este análisis todo marchó bien, pero al momento de buscar y de evaluar diferentes índices en las empresas estudiadas se logró ver que dentro de los estados financieros y sus respectivas notas, los informes

de gestión y los informes de sostenibilidad no existe evidencia alguna del salario emocional, es decir, las empresas no priorizan la cuenta del salario emocional desde el principio de materialidad, en la medida que los diferentes empresarios hoy por hoy no les concierne o son ajenos a el salario emocional que fomenta la productividad como una política estratégica y gerencial dentro de las organizaciones , puesto que se haya un desconocimiento sobre dicha política y se ve esta como un alto costo ignorando el gran beneficio que trae, lo que dificulto el desarrollo de la investigación y conllevo a remitir esta desde la teoría en la medida que dicha cuenta se denota como oculta ante los usuarios de la información y la técnica de observación. De acuerdo a lo anterior entonces y con bases teóricas se puede decir que el salario emocional y la productividad tienen una relación directa, en la medida que mayor satisfacción hay en los empleados, mayor productividad hay en la empresa, ya que, una de las bases importantes para lograr el desarrollo dentro de la organización es la motivación del individuo, como una vía que permitirá impactar sobre su productividad y su desarrollo, puesto que al tenerse el trabajador motivado en aspectos familiares, profesionales, recreativos, de calidad de vida, de bienestar psicológico, de entorno laboral y de descanso, será un medio para garantizar la eficiencia y la eficacia de la empresa, lo anterior simplificado en la generación de dignidad del ser humano, la cual permite valorarlo realmente por lo que es y no tratarlo como una maquina o instrumento de trabajo, esto relacionado con la competitividad le permite a las organizaciones desarrollar ventajas competitivas y valor agregado que satisfacen la toma de decisiones.

Además, es importante precisar que si se tiene en cuenta la finalidad de los estados financieros que es la comunicación, la planeación, la consolidación de estrategias competitivas, la toma de decisiones y la atracción a nuevos inversores e interesados, es reconocer que es

necesario revelar desde el principio de la materialidad el costo (gasto recuperable) o el gasto del salario emocional, ya que con esto se puede representar mayores índices de confianza y de inversión en los proveedores, los clientes, los empleados, los stakeholders, el sector financiero, las entidades vigilantes del crecimiento económico, entre otras. Por tanto, es sustancial considerar cómo hacer del salario emocional una cuenta lo suficientemente visible, con el fin de compensar la ausencia de las partidas que este incluye, en la medida que, no es lo mismo presentar en los estados financieros el rubro neto de salario a especificarlo, de allí que si no se tiene en cuenta el principio de materialidad no se da pie a utilizar el rubro del salario como un elemento clave para la toma de decisiones en las organizaciones.

## **9. Recomendaciones**

Para efectos de esta investigación las sugerencias se darán en margen a futuras investigaciones donde se haga participe los empleados, entrevistas, indicadores y cuentas que permitan ir más allá de lo acá investigado, donde se busque en estas resaltar el intangible del salario emocional como un activo importante para las organizaciones, el cual posiblemente mediante su inversión puede ser proporcional a la rentabilidad de estas.

Además, es tarea de los contadores trabajar en la revelación y la materialidad de cuentas tan importantes en sus informes para así poder ejecutar una correcta toma de decisiones, esto inculcándole a los diferentes empresarios el gran significado y beneficio de hacer uso del salario emocional, dejando de lado adeptos tradicionales e inequívocos que no son beneficiosos para el desarrollo de la organización.

## **10. Limitantes**

De lado de la investigación se logró percibir que dentro de las empresas estudiadas no hay evidencia del salario emocional, más precisamente en los estados financieros y sus respectivas notas, en los informes de gestión y en los informes de sostenibilidad quizás por estrategias en cuanto a ventajas competitivas con el uso de la privacidad en la información, es decir, las empresas fueron muy reacias a brindar información en cuanto a sus recursos, sus costos, sus indicadores o cifras que permitieran llevar la investigación a otro nivel

Además, hay empresas que culturalmente no se sienten preparadas para hacer uso del salario emocional como instrumento clave para la productividad, la competitividad y la toma de decisiones, en la medida que lo ven como un alto costo que genera pocos beneficios.

Así mismo en la investigación se presento falta de tiempo para consolidar mejores resultados como realizar entrevistas dentro de las organizaciones.

## 11. Referencias

Academia.edu. (2004). Jerarquía de las necesidades. Obtenido de Jerarquía de la necesidades:[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55607909/ABRAHAM\\_MASLOW.pdf?1516661662=&responsecontentdisposition=inline%3B+filename%3DJerarquia\\_de las Necesidades.pdf&Expires=1619212249&Signature=YGE8h1EPrqoRJz6MG1iNyzeIfd3~w7hb3UBI~KRpmoqc63fgpC3IVH2ooySlKG5r](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55607909/ABRAHAM_MASLOW.pdf?1516661662=&responsecontentdisposition=inline%3B+filename%3DJerarquia_de las Necesidades.pdf&Expires=1619212249&Signature=YGE8h1EPrqoRJz6MG1iNyzeIfd3~w7hb3UBI~KRpmoqc63fgpC3IVH2ooySlKG5r)

Alcaldía de Donmatias . (2018). Estados financieros Alcaldía de Donmatias . Donmatias : Alcaldía de Donmatias . Obtenido de <https://www.donmatias-antioquia.gov.co/Transparencia/Paginas/Estados-financieros.aspx>

Alcaldía de Donmatias . (2019). Estados financieros Alcaldía de Donmatias . Donmatias : Alcaldía de Donmatias . Obtenido de <https://www.donmatias-antioquia.gov.co/Transparencia/Paginas/Estados-financieros.aspx>

Alcaldía Donmatias . (2021). Resolución N°011. Donmatias : Alcaldía Donmatias.

Alfonzo , N. (2012). Monografias.com. Obtenido de Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos Cualitativos: <https://www.monografias.com/trabajos93/tecnicas-e-instrumentos-recoleccion-datos-cualitativos/tecnicas-e-instrumentos-recoleccion-datos-cualitativos.shtml#categoriza>

Alpina S.A. (2017). Estados financieros consolidados. Alpina. Obtenido de <https://www.alpina.com/corporativo/inversionistas/informes/informes-anauales>

Alpina S.A. (2019). Estados Financieros consolidados . Alpina . Obtenido de <https://www.alpina.com/corporativo/inversionistas/informes/informes-anauales>

Alpina S.A. (2021). Pacto Colectivo 2021-2025. Alpina S.A.

Angarita, J. R. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow.

Asociación Española para la Calidad (2016) Salario Emocional. Madrid

<http://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/salario-emocional>

Benitez, L., & Velez, A. (2020). El Salario Emocional como Estrategia. Tesis de grado Universidad Católica Luis Amigó, Medellín.

Caro, J. (2014) Salario emocional como estrategia de equilibrio vida-trabajo. Recuperado el 25 de marzo del 2020 de: <http://www.plurum.co/salario-emocional-como-estrategia-de-equilibrio-vida-trabajo/>

Carrillo Guerrero, J. A. (2015). El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S. Quito: Universidad central de ecuador.

Carvajal. (2013). Plan de servicios y Beneficios.

Carvajal. (s.f.). Carvajal. Obtenido de Hace las cosas bien:

<https://www.carvajal.com/?s=estados+financieros>

Cepeda Rivera, K. E. (2020). El salario emocional y la rotación de personal en áreas administrativas: el caso de una empresa transnacional del sector de servicios. San Luis Potosí, México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (pág. 18). Mc Graw Hill.

Código sustantivo del trabajo. (1950). República de Colombia. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Constitución política de la República de Colombia. (1991). Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Decreto 2649. (1993). Decreto 2649 de 1993. Obtenido de [https://www.sic.gov.co/recursos\\_user/documentos/normatividad/Dec2649\\_1993.pdf](https://www.sic.gov.co/recursos_user/documentos/normatividad/Dec2649_1993.pdf)

Estudio de Moda (2021). *Capital Humano*.  
estudiodemoda.sharepoint.com/sites/Intranet/capital\_humano/Paginas/edm\_plantilla\_beneficios.aspx?OR=Teams-HL&CT=1629208293974

Fuentes Doria, D. D., García Alarcón, H., & Toscano Hernández, A. E. (2020).  
Contabilidad Gerencial. Medellín: Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.

García Quivano, W. G. (2017). La materialidad en la contabilidad pública. Bogotá:  
Universidad Militar Nueva Granada.

Gay, F. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. Gestión práctica de riesgos laborales, (33), 44-47.

Gestionhumana.com. (23 de Febrero de 2018). Legis. Obtenido de Legis:  
<https://www.gestionhumana.com/noticias-y-tendencias/practicas-de-salario-emocional-que-mas-usan-las-empresas-colombianas>

Gil, J. M. (1990). La revelación en los estados financieros. Cuadernos de administración, 12, 51-112.

Grupo Éxito (2018-2019). *Información financiera*.  
<https://www.grupoexito.com.co/es/informacion-financiera>

IASB. (2015). Norma NIIF para las PYMES. IFRS Foundation.

IASB. (2018). El Marco Conceptual para la Información Financiera. IFRS Foundation.

Invesa S.A. (2018). Información país . Obtenido de Información país :  
<https://www.informacionpais.com/invesa-s-a/>

Invesa S.A. (2021). Beneficios empleados. Invesa.

ISA. (s.f.). ISA. Obtenido de <https://www.isa.co/es/inversionistas/informacion-financiera/>

La Policía Nacional (2018-2019). *Estados Financieros de la Policía nacional*.

<https://www.policia.gov.co/financiera/estados>

Ladino Pabón, O. H., & Latorre Contento, L. P. (2015). La materialidad desde un enfoque contable. Bogotá: Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.

Marín, M. E. (2004). Diseño de proyectos de investigación cualitativa. En M. E. Marín, Diseño de proyectos de investigación cualitativa. Medellín: Fondo editorial Universidad EAFIT.

Medellín, A. d. (s.f.). Alcaldía de Medellín. Obtenido de

<https://www.medellin.gov.co/irj/portal/medellin?NavigationTarget=contenido/473-Estados-Financieros-sector-central>

Méndez Álvarez, C. E. (2000). Metodología Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. Bogotá: AW. HILL INTERAMERICANA S.A.

Ministerio de defensa Nacional Policía Nacional. (8 de abril de 2016). *Resolución número 01360*. <https://www.policia.gov.co/sites/default/files/resolucion-01360-manual-bienestar-calidad-vida.pdf>

Navarro Silva, O., Ferrer Reyes, W., & Burgos Bencomo, O. (2018). La calidad como factor estratégico en el desarrollo competitivo de las pequeñas y medianas empresas. *Revista Universidad y sociedad*, 10(2), 171-174. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000200171&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200171&lng=es&tlng=es).

OIT. (2005). OIT. Obtenido de 93ª Conferencia Internacional del Trabajo Las jornadas de trabajo en todo el mundo: el equilibrio entre flexibilidad y protección:

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_075267/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_075267/lang-es/index.htm)

Peréz Peréz, L. M. (2020). Los salarios emocionales. Sevilla.

Politécnico superior de Colombia. (11 de febrero de 2018). Youtube. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=K9zYTTN05TQ&t=19s>

Pullupaxi Nuñez, P. (2014). Salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa HOSPIPLAB Cía Ltda. Quito: Universidad Central de Ecuador .

Quintero Arango, L. F., & Betancur Arias, J. D. (2016). Salario Emocional y competencias organizacionales para la construcción de la empresa saludable. Memorias encuentro nacional de investigacion, 24-30.

Quintero Arango, L., & Betancur Arias, J. D. (2018). Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. Revista espacios, 39(41), 8-13. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p08.pdf>

Quirós Lizarazo, E. H., Bustamante, H. C., & Pineda López, J. M. (2010). Aspectos básicos de la regulación en los procesos de reconocimiento y revelación de información contable. Medellín.

Rodríguez Ortega de Peña, Nélida. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. Revista Universidad y Sociedad, 12(1), 141-149. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 14 de febrero de 2021, de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&tlng=pt).

Siigo. (febrero de 2018). Siigo. Recuperado el 09 de abril de 2021, de

<https://www.siigo.com/blog/contador/cuales-son-los-grupos-en-niif/>

SINTRAMUMED. (2011). Recolección de normas convencionales. Medellín: Alcaldía de Medellín.

Sura. (s.f.). Sura. Obtenido de <https://www.epssura.com/estados-financieros#collapse5>

Termimoda S.A. (2018). Informe y estados financieros. Termimoda.

Termimoda S.A. (2021). Beneficios empleados Termimoda. Termimoda.

Torres P., D. M., Triviño G., J. A., Martínez S., L. M. (2015). "El salario emocional factor de eficiencia y competitividad empresarial". (Tesis de grado). Universidad Sergio Arboleda, Bogotá.