



Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios).  
ISSN: 2346-3910 en línea  
[revistageon@unillanos.edu.co](mailto:revistageon@unillanos.edu.co)  
Universidad de los Llanos  
Colombia

Torres-Flórez, Dagoberto<sup>1</sup>; Dasilva Patriá, Aldair; Mogollón Parra, Gisela; Montaña, Jeison Julian; Rojas, Orson Stiven.  
**Estudio salarial de las micro y pequeñas empresas del municipio de Restrepo, Meta, Colombia.**

Revista GEON, Vol. 3, No. 2, 2016

Pág. 53-60

Disponible en: <https://doi.org/10.22579/23463910.61>

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0002-7925-3005>

Esta publicación se encuentra bajo licencia: Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional



RevistaGEON

in Twitter Facebook YouTube

“ Los empresarios confunden los aumentos salariales con incrementos salariales ”

Torres-Flórez, D., Dasilva Patriá, A., Mogollón Parra, G., Montaña, J., & Rojas, O. (2016) Estudio salarial de las micro y pequeñas empresas del municipio de Restrepo, Meta, Colombia.

<http://revistageon.unillanos.edu.co>



Universidad  
de los Llanos®

Compromiso con la paz y el desarrollo regional

Revista



Gestión - Organizaciones - Negocios

ISSN 2346-3910

Volumen 3 No 2 Julio - Diciembre 2016

Revista Electrónica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de los Llanos  
VILLAVICENCIO - COLOMBIA



 /revistaGEON

 @RevistaGeon

<http://revistageon.unillanos.edu.co>

ECONOMÍA HUMANA  
RESPONSABILIDAD SOCIAL  
INNOVACIÓN ORGANIZACIONES  
TIC  
GESTIÓN HUMANA  
FINANZAS  
INNOVACIÓN NEGOCIOS  
MERCADOS  
GESTIÓN HUMANA  
NEGOCIOS  
MERCADOS  
RESPONSABILIDAD SOCIAL  
ECONOMÍA MANAGEMENT  
ADMINISTRACIÓN  
ORGANIZACIONES  
BRANDING  
TIC  
GESTIÓN MANAGEMENT  
SOSTENIBILIDAD  
FINANZAS



**GESTIÓN HUMANA****Estudio salarial de las micro y pequeñas empresas del municipio de Restrepo, Meta, Colombia por Dagoberto Torres – Aldair Dasilva – Gisela Mogollón – Jeison Montaña – Steven Rojas**

Dagoberto Torres Flórez  
Doctorando en Ciencias Económicas y  
Administrativas  
dagotorres@gmail.com  
@dagoto

Aldair Dasilva Patria  
Administrador de Empresas (e)  
Universidad de los Llanos  
Aldair.dasilva@unillanos.edu.co  
@aldairdasilva3

Gisela Mogollón Parra  
Administrador de Empresas (e)  
Universidad de los Llanos  
Gisela.mogollon@unillanos.edu.co  
@GiseMogollon

Jeison Julian Montaña  
Administrador de Empresas (e)  
Universidad de los Llanos  
Jeison.montano@unillanos.edu.co  
@JeisonMontano

Orson Stiven Rojas  
Administrador de Empresas (e)  
Universidad de los Llanos  
Orson.rojas@unillanos.edu.co  
@OrsonSteven

**Resumen**

Este artículo presenta los resultados de la investigación realizada al sistema de compensación salarial de las micro y pequeñas empresas del municipio de Restrepo-Meta; los hallazgos serán de utilidad para la comunidad empresarial porque fortalece sus conocimientos frente los sistemas de compensación. Para el desarrollo de esta investigación se aplicó un instrumento que contenía preguntas referentes a la contratación, el salario, los aumentos salariales e incentivos. En cuanto a los resultados, en la

contratación se pudo determinar que el tipo de contrato más usado es el verbal, el cual se utiliza para vincular laboralmente personal de tiempo completo y en la mayoría de los casos dicho contrato termina por la decisión de alguna de las partes. En lo que respecta a los salarios se encontró principalmente que un poco más de la mitad paga un SMMLV, este salario es fijo, pagado quincenalmente y en efectivo, y su establecimiento en su mayoría es por criterio personal, es decir del propietario. Frente a los aumentos salariales se encontró que un poco menos de la mitad no realizan ningún aumento salarial, y para quienes lo realizan, el factor más influyente al momento de determinarlo es el desempeño del trabajador. Y por último, sobre los incentivos laborales se pudo concluir que estos se otorgan principalmente por el cumplimiento de metas y fechas especiales; y los otorgados con una mayor frecuencia son tiempo y dinero.

Palabras clave: sistemas de remuneración, contratación, salarios, incentivos salariales.

**Abstract**

This article presents the results of research conducted wage compensation system for micro and small businesses in the town of Restrepo-Meta; the findings will be useful for the business community because it strengthens their knowledge against compensation systems. For the development of this research an instrument containing questions regarding on hiring, salary, salary increases and incentives applied. As for the results in engagement it was determined that the most widely used type of contract is verbal and is used to link the workforce full-time staff; and most times the labor contract ends with the decision of some parties. With regard to wages it is mainly found that slightly more than half pays a SMMLV, this wage is fixed, bi-weekly and paid in cash, and its establishment is mostly personal opinion that is the owner. Faced with wage increases it found that slightly less than half make

Estudio salarial de las micro y pequeñas empresas del municipio de Restrepo, Meta, Colombia por Dagoberto Torres – Aldair Dasilva – Gisela Mogollón – Jeison Montaña – Steven Rojas

no wage increase and for those who perform the most influential factor when you determine it is the worker's performance. And finally, on work incentives it could be concluded that these are provided mainly by accomplishing goals and holidays; and granted more often are time and money.

Keywords: remuneration systems, engagement, salary, salary incentives

## Introducción

Desde el inicio de las primeras organizaciones, estas siempre han estado integradas por personas, consideradas como capital humano, las cuales por la prestación de sus servicios, conocimientos, experiencias y competencias, constituyen un instrumento fundamental para el logro de los objetivos organizacionales y la continua operación de la organización. En consecuencia, de los beneficios que los trabajadores brindan a la organización a la que pertenecen, esta implementa formas de compensar su trabajo y retribuir su esfuerzo; y dependiendo como lo hagan se podrá mejorar o disminuir la productividad e impactar en el clima organizacional.

Debido a que no se tienen conocimientos sobre cómo se manejan en las micro y pequeñas empresas objetos de estudio los temas de contratación, salarios, aumentos salariales e incentivos, esta investigación tenía como objetivo analizar en dichas empresas estos cuatro aspectos, los cuales influyen en el sistema de compensación salarial. Adicionalmente, se busca fortalecer los conocimientos de los empresarios sobre los sistemas de compensación, buscando que a través de la utilización de estos puedan atraer, incentivar y retener el personal; además, que los trabajadores obtengan un mayor bienestar laboral, una nueva forma de retribución por su desempeño y una mejora en la satisfacción de sus necesidades y expectativas. Todo esto en consecuencia aportará al incremento de la productividad y competitividad del municipio y de los sistemas productivos locales, como también la promoción del desarrollo económico local.

Con respecto a la organización del artículo, este estará dividido en cuatro partes principales, la primera parte será el contexto teórico donde se realiza una revisión de la literatura frente a los temas de la investigación. La segunda parte expresa la metodología utilizada para el desarrollo de la investigación. La tercera parte, análisis y resultados de la investigación, describe los hallazgos encontrados a través del uso de gráficas e interpretación de los datos. Y la cuarta y última parte acopia las conclusiones más relevantes de la investigación.

## Contexto Teórico

Para que exista una eficiente ejecución de las funciones de los diferentes trabajadores, en toda organización se necesita que exista un ambiente de satisfacción en el cual los empleados se encuentren comprometidos con el logro de los objetivos de la misma, una de las estrategias que se puede utilizar para lograr esto es tener un adecuado sistema de compensación salarial.

Según Morales & Valencia (1999) el sistema de compensaciones es el conjunto de políticas, técnicas y objetivos de compensación traducidos en las retribuciones financieras, prestaciones o servicios tangibles que se dan a los empleados como parte de la relación laboral. Por su parte Chiavenato(2002) lo define como la remuneración producto del salario directo más el salario indirecto, que representa todo lo que el empleado recibe como fruto del trabajo que realiza en la organización. Lo dicho hasta aquí supone que los sistemas de compensaciones pueden verse afectados por la contratación, los salarios, los aumentos salariales e incentivos.

En cuanto a la contratación laboral, esta se entiende como la relación jurídica laboral entre el trabajador y el empresario, en que el nuevo personal se compromete a prestar sus servicios manuales o intelectuales, así como la responsabilidad del empleador a retribuirle económicamente, mediante una remuneración y prestaciones sociales (Noreña, 2010). Las modalidades de contratación laboral se clasifican según la manera como se suscribe el mismo o el tiempo de duración que vaya a tener la prestación del servicio.

Estudio salarial de las micro y pequeñas empresas del municipio de Restrepo, Meta, Colombia por Dagoberto Torres – Aldair Dasilva – Gisela Mogollón – Jeison Montaña – Steven Rojas

El contrato verbal, como su nombre lo indica es aquel que se celebra de palabra y en el cual las dos partes (empleador y empleado) se ponen de acuerdo sobre la labor a realizar, la forma de remuneración y la duración del contrato (Congreso de la República, Ley 2663 Art 38). Mientras que el contrato escrito se celebra en un documento donde se debe definir, (i) la identificación y domicilio de las partes, (ii) el lugar y la fecha de su celebración, (iii) el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio, (iv) la naturaleza del trabajo, (v) la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago, (vi) la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario y (vii) la duración del contrato, su desahucio y terminación (art. 39).

Por otro lado, los contratos clasificados de acuerdo al tiempo de duración son los siguientes: El contrato a término fijo es aquel que debe realizarse de forma escrita y su duración no puede ser mayor a tres (3) años, pero puede renovarse indefinidamente. Los contratos a término indefinido son aquellos en los cuales no se ha estipulado la duración de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o en los cuales no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio (art. 47).

La Corte Constitucional (1997) mediante sentencia C-154/97 define el contrato por prestación de servicios como “(...) una actividad independiente desarrollada, que puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada.”

Con respecto a los salarios, Cantillon (1978) bajo la teoría de la subsistencia postuló que el trabajador tan solo tendrá derecho a ganar por su trabajo aquello que natural y estrictamente necesite para subsistir él y su familia; ya que si gana menos perecerá de hambre y si gana más vendría un crecimiento de las familias y de la población trabajadora, trayendo como consecuencia un incremento de la mano de obra,

lo cual se traduce en un decrecimiento de los salarios (valor del trabajo).

Parte de esta teoría es aplicada al caso colombiano ya que aquí se ha determinado el salario mínimo como la remuneración vital que garantice el cumplimiento de las necesidades básicas como la alimentación, la salud la vivienda y la educación (Minitrabajo, 2016).

En lo que refiere a aumentos salariales, Espinoza & Gallardo (2006) mencionaban que aumento de sueldo era producto de los ascensos o las promociones, debido a que las empresas contaban con estructuras jerárquicas que hacían factibles los ascensos de los empleados. No obstante, en la actualidad al contar las empresas con estructuras mucho más planas y flexibles, los empleados pueden sentirse desmotivados ya que en algunas ocasiones deben esperar mucho más tiempo para una promoción o un aumento de sueldo.

Sin embargo, hoy en día las organizaciones realizan un aumento en los salarios a sus colaboradores con base en diferentes aspectos, uno de ellos es el reconocimiento por los objetivos que ha logrado cada colaborador, lo cual a su vez genera un mayor bienestar y motivación del mismo, y por ende, a la consecución de la productividad y rentabilidad de la organización (Escartín, s.f).

Hay que mencionar además la diferencia entre un aumento salarial y el ajuste salarial, el primer término hace referencia al incremento del valor nominal de la remuneración, por tanto, cada empresa procede según la voluntad del empleador a incrementar el valor del salario en uno o más trabajadores de acuerdo a condiciones especiales de la empresa, del empleador y de los trabajadores. Mientras que el ajuste salarial, es de carácter obligatorio por disposición constitucional y legal, respecto al salario mínimo (Valderrama de Peña, 2011).

En cuanto a los incentivos, se entienden como una gratificación tangible o intangible, a cambio de la cual las personas se convierten en miembros de la organización contribuyendo así con tiempo, esfuerzo y demás recursos personales

Estudio salarial de las micro y pequeñas empresas del municipio de Restrepo, Meta, Colombia por Dagoberto Torres – Aldair Dasilva – Gisela Mogollón – Jeison Montaña – Steven Rojas

(Malagón, 2012). Además, el objetivo principal de los incentivos es alcanzar un nivel alto de motivación en los trabajadores que genere una mejora en los niveles de desempeño y aumente la productividad de la empresa (Alonso, 2004).

Un primer acercamiento a la teoría de los incentivos lo realiza el padre de la administración científica Frederick Taylor. Este autor definía el incentivo como el ofrecimiento de una remuneración mayor de la que se da normalmente en la industria (Taylor, 1984, pág. 41). Otro autor que ha fortalecido los temas de gestión humana es Idalberto Chiavenato (citado en Manzur & Burgos, 2011), que en su modelo de incentivos define dos corrientes que, aunque buscan el mismo fin, usan criterios diferentes: uno es el enfoque tradicional o rígido y el otro es el enfoque flexible o moderno.

En el primer enfoque se parte del modelo del hombre económico, donde solo importan las retribuciones económicas sin tener en cuenta otros aspectos importantes como la capacitación, formación, entre otros. Este enfoque también se refería a que los incentivos están acorde a la antigüedad de los trabajadores, dejando a un lado el desempeño de cada uno de ellos.

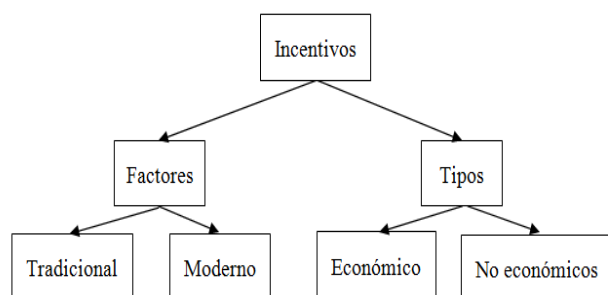


Figura 1. Factores y tipos de Incentivos

Fuente: Adoptado de Manzur & Burgos (2011)

El segundo enfoque parte del modelo del hombre complejo, aquí la remuneración obedece a normas flexibles, se evalúan los puestos y los incentivos de manera individualizada teniendo en cuenta el cumplimiento de metas. En este enfoque al hombre no solo le importa la remuneración económica, sino que se entiende que las felicitaciones, la formación, las capacitaciones, los ascensos y demás alicientes no económicos

son una fuente de incentivos de gran importancia. En la figura 1 se representa el aporte de Chiavenato al tema de los incentivos.

## Metodología

El tipo de investigación fue descriptiva y para la recolección de datos se utilizó una encuesta que contenía preguntas relacionadas con los temas (contratación, salarios, aumentos e incentivos salariales) del sistema de compensación salarial. Este instrumento es producto de los estudiantes del curso de profundización de Capital Humano II de noveno semestre de administración de empresas, liderado por el profesor Dagoberto Torres Flórez del grupo de investigación Gestión y Desarrollo Organizacional GYDO de la Universidad de los Llanos, quien además aportó a la creación del instrumento facilitando la encuesta aplicada en su investigación sobre la situación salarial de las Instituciones Prestadoras de Servicios de salud IPS de 2, 3 y 4 nivel de complejidad en la ciudad de Villavicencio, Meta (2015). Adicionalmente, es preciso mencionar que, en el instrumento, las preguntas de la 23 a la 35 corresponden a la Encuesta de caracterización de Gestión Humana en Colombia 2015 Mesa Sectorial de Gestión Humana-SENA de Cesar Nieto Licht (2015). La encuesta fue aplicada a los propietarios, administradores o quien hacía sus veces en las micro y pequeñas empresas del municipio de Restrepo-Meta.

## Resultados

Se pudo encontrar que en su gran mayoría las micro y pequeñas empresas del municipio de Restrepo-Meta son restaurantes, supermercados y empresas de servicios turísticos (Ver figura 2). Estas últimas brindan principalmente los servicios de hospedaje, seguido de piscina, restaurante, recreación, bar y recorridos ecológicos. Es necesario aclarar que el porcentaje de otros comprende heladerías, tiendas de películas y videojuegos, salsamentarías y ferreterías, las cuales no clasificaban en ninguna de las actividades económicas postuladas en el instrumento. Por otro lado se pudo encontrar que



Estudio salarial de las micro y pequeñas empresas del municipio de Restrepo, Meta, Colombia por Dagoberto Torres – Aldair Dasilva – Gisela Mogollón – Jeison Montaña – Steven Rojas

una gran parte de estas empresas tienen entre uno (1) y tres (3) trabajadores, y solo una pequeña parte cuenta con más de cuatro (4) trabajadores.

En cuanto a la contratación se pudo encontrar que más de la mitad de estas empresas vinculan laboralmente personal de tiempo completo, a través de contrataciones de tipo verbal (Ver figura 3), y por ser de esta manera se realiza directamente con el trabajador, dándole a conocer principalmente las funciones a realizar, el lugar de trabajo, el salario y su periodicidad y forma de pago.

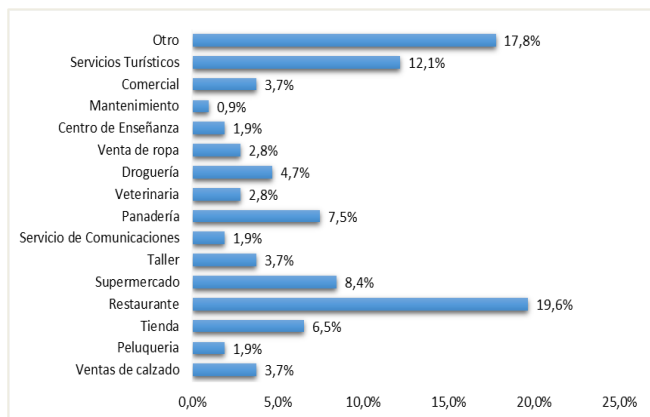


Figura 2. Actividad económica de las micro y pequeñas empresas de Restrepo-Meta  
Fuente: Autores

decisión de alguna de las partes seguido del incumplimiento de las responsabilidades, y cuando es el jefe quien decide despedir al trabajador por alguna de las razones presentadas anteriormente u otras que se puedan presentar, un poco más de la mitad les avisa entre uno (1) y quince (15) días de anticipación y un 29,9% les avisa el mismo día de la terminación del contrato laboral; este comportamiento es debido a que, al no pactarse una fecha cierta de terminación del contrato, se puede terminar por decisión voluntaria del trabajador, o por decisión voluntaria del empleador. Por otro lado, aunque este tipo de contrato en Colombia goza de los mismos beneficios y garantías que confiere el código sustantivo del trabajo al contrato escrito, las micro y pequeñas empresas usan el contrato verbal como una forma de realizar vinculaciones laborales de manera rápida e informal y consideran que tienen menos obligaciones patronales.

Respecto a la percepción de los propietarios de estas empresas frente si el proceso de contratación es de vital importancia para la organización, se evidenció que un poco más de la mitad están en desacuerdo con la misma.

Con respecto a los salarios pagados en estas empresas, se encuentra que todos pagan en efectivo y que más de la mitad paga a sus empleados un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), sin embargo, existe un porcentaje del 18,5% que paga entre uno (1) y dos (2) SMMLV, y que tan solo el 21% pagan menos de un SMMLV. Cabe mencionar que en casi la totalidad de las micro y empresas el salario pagado es fijo, es decir, “una base que se ofrece al trabajador como contraprestación por su trabajo, el cual es inamovible y se le entregará en cada nómina independientemente de los resultados obtenidos en su puesto” (Herrero, s.f). Acorde con el artículo 134 de la Ley 2663 del año de 1950, los periodos de pago para los sueldos no pueden ser mayor a un mes; en este aspecto los propietarios están cumpliendo la norma, ya que la mitad de estos pagan los salarios quincenalmente y un 18% pagan mensualmente; además casi todos pagan de manera puntual y solo un pequeño

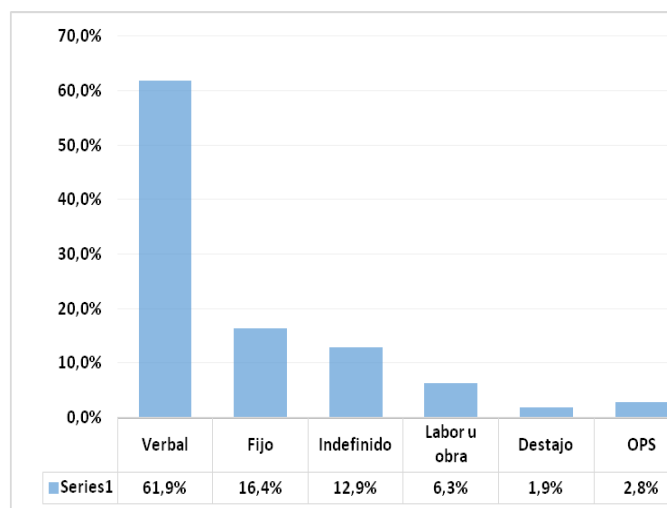


Figura 3. Tipos de contrato laboral utilizado en las micro y pequeñas empresas de Restrepo-Meta  
Fuente: Autores

En lo que respecta a la terminación del vínculo laboral este se da en su mayoría por

Estudio salarial de las micro y pequeñas empresas del municipio de Restrepo, Meta, Colombia por Dagoberto Torres – Aldair Dasilva – Gisela Mogollón – Jeison Montaña – Steven Rojas

porcentaje paga entre uno (1) y tres (3) días después.

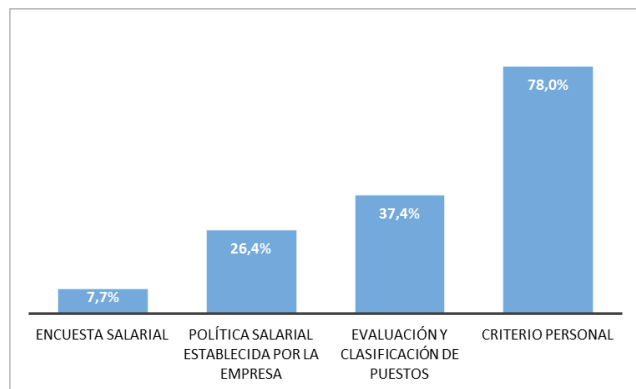


Figura 4. Criterio que determinan el salario por pagar en las micro y pequeñas empresas de Restrepo-Meta  
Fuente: Autores

En lo relacionado con la determinación del salario a pagar a sus empleados, la mayoría de los propietarios lo deciden basados en un criterio personal, mientras que el 37,4% evalúan y califican los puestos de trabajo y tan solo un 7,7% lo establecen de acuerdo a una encuesta salarial (Ver figura 4). Sin embargo, los empresarios pueden pensar erróneamente que valorando de manera superficial las funciones del cargo ya están realizando evaluación y clasificación de los puestos de trabajo, pero esta calificación es subjetiva y no tiene en cuenta ninguno de los métodos postulados teóricamente para este proceso, los cuales pueden ser cualitativos (jerarquización, clasificación de cargos) y cuantitativos (comparación por pares, por puntos). Se debe añadir también que los propietarios de las micro y pequeñas empresas municipio de Restrepo-Meta, optarían por contar en su organización con una política de salario emocional que con una valoración técnica de los cargos.

Con respecto a los aumentos salariales se determinó que un poco menos de la mitad de los empresarios no realiza ningún tipo de aumento salarial (Ver gráfica 5). Y los empresarios que lo realizan, los efectúan de forma individual y otra mitad de forma general a todo el personal, y en su mayoría les notifican a sus trabajadores de forma verbal dichos aumentos.

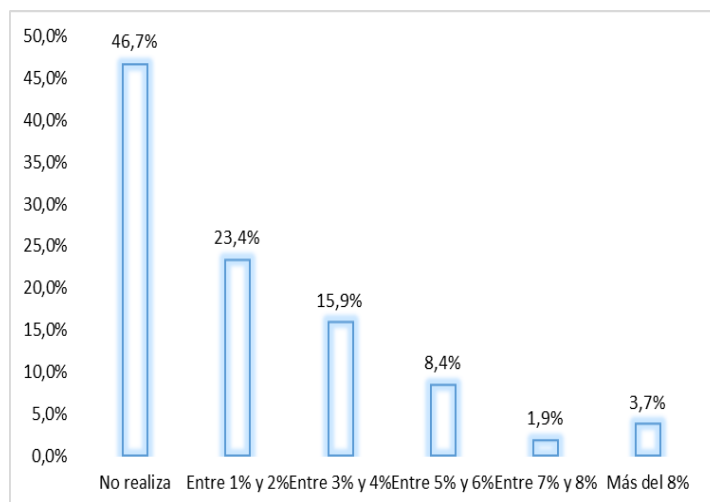


Figura 5. Porcentaje en el cual las micro y pequeñas empresas de Restrepo-Meta realizan un aumento salarial  
Fuente: Autores

Lo que más influye a la hora de realizar un aumento de salario es el desempeño que ha tenido sus trabajadores, seguido de una decisión a nivel organizacional y la experiencia de sus trabajadores. Y de este porcentaje que realiza los aumentos salariales, la mayoría los realiza cada 12 meses. En este tema se debe tener en cuenta que los empresarios tal vez no tienen en cuenta la diferencia entre el aumento salarial y el ajuste salarial, lo cual es frecuentemente causa de confusión.

Por lo que se refiere a los incentivos laborales, la mayoría otorga incentivos a sus trabajadores, siendo el motivo más influyente el cumplimiento de metas, seguido de fechas especiales, antigüedad dentro de la empresa y rentabilidad de la empresa (Ver figura 6). En cuanto a la percepción de la utilidad de los incentivos, se encontró que los empresarios los ven como una herramienta útil para generar cercanía entre el trabajador y la empresa, seguido de premiar el desempeño, generar sentido de pertenencia y lograr un mejor clima organizacional.

Los tipos de incentivos más frecuentes son el dar tiempo y/o dinero a sus trabajadores; y por último encontramos incentivos en especie y reconocimientos. Por lo que se puede deducir que se utilizan los tipos de incentivos económicos y no económicos definidos por Chiavenato y



Estudio salarial de las micro y pequeñas empresas del municipio de Restrepo, Meta, Colombia por Dagoberto Torres – Aldair Dasilva – Gisela Mogollón – Jeison Montaña – Steven Rojas

citados por Manzur & Burgos(2011).En cuanto a la frecuencia de aplicación de estos, se encontró que la mitad realiza incentivos de manera anual y el otro 17,2% de manera mensual. Además, se puede determinar que la evaluación del desempeño está relacionada con los incentivos que otorga la empresa.

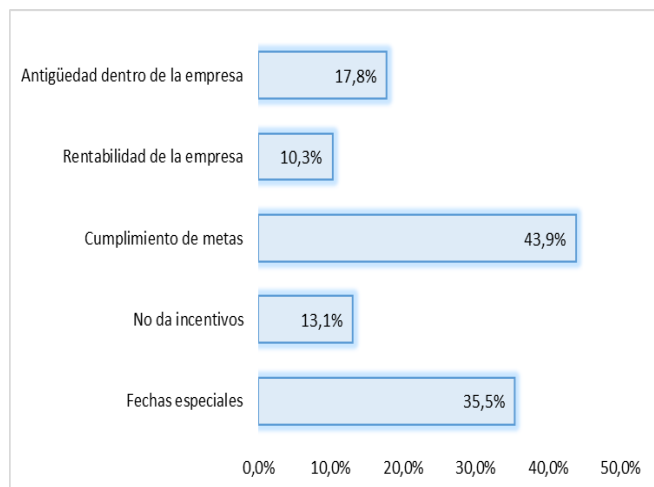


Figura 6. Razón para dar un incentivo en las micro y pequeñas empresas de Restrepo-Meta

Fuente: Autores

## Conclusiones

En cuanto a la contratación, se puede concluir que más de la mitad de las micro y pequeñas empresas del municipio de Restrepo-Meta contratan personal de tiempo completo, a través de contratos de tipo verbal; ya que como se mencionó antes es un tipo de contratación, que aunque goza de los mismos beneficios y garantías conferidas por el código sustantivo del trabajo al contrato escrito, se tiene la percepción de que el contrato verbal como el modelo es informal, más rápido y con menos obligaciones patronales.

En lo que respecta a los salarios, se puede concluir que un poco más de la mitad de estas empresas pagan a sus trabajadores un SMMLV, y que este es fijo, pagado quincenalmente y en efectivo. Por otro lado, para el establecimiento del salario, más de la mitad de los empresarios lo definen por criterio personal, otra parte realiza una evaluación del puesto de trabajo, el cual es realizado analizando mentalmente la complejidad de las funciones del cargo, pero sin usar ningún método o técnica de las postuladas teóricamente.

Y solo un 7,7% establece los salarios de acuerdo a una encuesta salarial.

Los aumentos salariales dentro de las micro y pequeñas empresas del municipio de Restrepo-Meta suelen realizarse cada 12 meses, y lo que más influye a la hora de aplicarlos es el desempeño de los trabajadores, seguido de una decisión organizacional, es decir, decisión tomada por el propietario de la empresa. Además, aquí se señala que tal vez los empresarios confunden los aumentos salariales con incrementos salariales.

Ya, por último, con lo referente a los incentivos salariales, se puede concluir que estos se otorgan por la evaluación del desempeño donde se evalúa el cumplimiento de metas, y que los empresarios lo otorgan para generar una cercanía entre el trabajador y la empresa. Además, los tipos de incentivos más otorgados son el tiempo y el dinero.

## Agradecimientos

Este artículo es producto de la investigación desarrollada por los estudiantes del curso de profundización de Capital Humano II de noveno semestre de administración de empresas de la Universidad de los Llanos, al sistema de compensación salarial de las micro y pequeñas empresas del municipio de Restrepo-Meta-Colombia en el mes de mayo de 2016.

Aldair Dasilva Patria, Angie Ximena Hurtado Garzón, Arnold Javier Ramos Torres, Debray Camilo Cubillos Devia, Diego Alejandro Murillo Gálvez, Ginna Paola Orozco Castro, Gisela Andrea Mogollón Parra, Jeison Julian Montaña Gallo, Karol Tatiana Rivera Torres, Kelly Johana Vargas Betancur, Laura Fernanda Lozano Pernet, Lina Paola Arias Sabala, Liz Karen Medrano Reina, Luz Mery López Marroquín, Miguel Ángel Suarez Cifuentes, Mindri Yarislexi Orjuela Ayala, Orson Stiven Rojas Rodríguez, Oscar Alexander Benavidez Romero, Sindy Julieth Moreno Argoti, Yesica Lorena Hernández Castillo, Yorick Alejandro Algecira Guerrero.

## Referencias

Estudio salarial de las micro y pequeñas empresas del municipio de Restrepo, Meta, Colombia por Dagoberto Torres – Aldair Dasilva – Gisela Mogollón – Jeison Montaña – Steven Rojas

aliadolaboral.com. (s.f). *aliadolaboral.com*. Recuperado el 29 de Mayo de 2016, de ¿cuáles son los tipos de salario que existen?: <http://www.aliadolaboral.com/personas/se4/BancoConocimiento/P/p-tipos-de-salarios-colombia/p-tipos-de-salarios-colombia.aspx>

Alonso, M. (2004). *Evaluación de rendimiento, sistemas de recompensa e incentivos*. Recuperado el 02 de Noviembre de 2004, de <http://petra.euitio.uniovi.es/-i97922470/ORGIGENINCENTIVOS.HTM>

Cantillon, R. (1978). *Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general*. Mexico.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano; el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogota D.C: Mc Graw Hill Interamericana.

Congreso de la Republica de Colombia. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo Ley 2663 de 1950*. Recuperado el 21 de Mayo de 2016, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Corte Constitucional, Sala Plena. (19 de marzo de 1997) Sentencia C-154/97. [MP Hernando Herrera]

Escartín, E. (s.f). *Historia del pensamiento económico*. Recuperado el Mayo 05 de 2016, de <http://personal.us.es/escartin/Ricardo.pdf>

Espinoza, V., & Gallardo, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Herrero, P. (s.f). *Sage Experience*. Recuperado el 03 de Junio de 2016, de ¿Qué proporción del salario variable y fijo es la óptima?: <http://blog.sage.es/contabilidad-fiscalidad-laboral/que-proporcion-de-salario-variable-y-fijo-es-la-optima/>

Malagón, A. M. (2012). *La importancia del sistema de compensaciones e incentivos en la*

*motivación de los trabajadores*. Recuperado el 2016, de <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4512/131033.pdf?sequence=1>

Manzur, S., & Burgos, F. J. (2011). *Diagnostico y análisis de incentivos y retribuciones para la empresa red cárnica en ciénaga de oro córdoba*. Recuperado el 2016, de <http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/9527/1/tesis619.pdf>

Minitrabajo. (2016). *MINTRABAJO*. Recuperado el 03 de Junio de 2016, de Salario mínimo 2014: <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/abece-del-salario-minimo.html>

Morales, J., & Valencia, N. (1999). *Salarios, estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Bogota D.C: Mc Graw Hill.

Nieto Linch, C. (2015). *Gestión Humana en Colombia. Mesa sectorial de gestión humana-SENA*.

Noreña, L. E. (2010). *Proceso de admisión y contratación de personal en las organizaciones de recreación y actividad física de carácter privado registradas en la Cámara de Comercio de la ciudad de Pereira*. Recuperado el 05 de Mayo de 2016, de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/1975/1/658306N834.pdf>

Taylor, F. (1984). *Management Científico*. Madrid.

Torres Flórez, D. (2015). *Cuestionario para estudiar la situación salarial de las instituciones prestadoras de servicio de salud IPS de 2,3 y 4 nivel de complejidad en la ciudad de Villavicencio, Meta*. Villavicencio, Meta.

Valderrama de Peña, A. (2011). *gerencie.com*. Recuperado el 29 de Mayo de 2016, de incremento salarial en salarios superiores al mínimo: <http://www.gerencie.com/incremento-salarial-en-salarios-superiores-al-minimo.html>