
Impacto en los Costos tras la Implementación de la Estructura Salarial y Perfiles de Cargo en
Droguerías COPIFAM División Tolima

Jeimmy Paola García Reyes

María Fernanda Arteaga Zamora

Asesor(a)

Pablo Andrés Mendoza Sánchez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Centro Sur

Sede Ibagué (Tolima)

Programa Contaduría Pública

Junio de 2026

Contenido

Contenido.....	2
Resumen.....	7
Abstract.....	9
Introducción.....	11
CAPITULO I	12
1. Problema.....	12
1.1. Árbol del Problema.....	12
1.2. Descripción del Problema.....	13
1.3. Formulación o pregunta problema.....	14
1.4. Objetivos.....	14
1.4.1. Objetivo General.....	14
1.4.2. Objetivos Específicos.....	14
1.5. Justificación	15
1.6. Limitaciones.....	17
CAPITULO II	18
2. Marco de Referencia.....	18
2.1. Marco Legal.....	18
2.2. Marco investigativo	20
2.3. Marco Teórico.....	21
2.3.1. Gestión del Talento Humano	21
2.3.2. Estructura salarial.....	22
2.3.3. Componentes de una Estructura Salarial	22
2.3.4. Factores internos a tener en cuenta para definir una Estructura Salarial	28
2.3.5. Perfiles de Cargo.....	31
2.3.6. Costos de la Gestión del Talento Humano.....	31
2.4. Marco Conceptual.....	32
CAPITULO III.....	36

3. Metodología.....	36
3.1. Enfoque y alcance de la investigación	36
3.2. Cuadro resumen de objetivos.....	36
3.3. Diseño Metodológico.....	38
3.3.1. Muestreo	38
3.3.2. Técnicas e Instrumentos proyectados	39
CAPITULO IV.....	42
4. Resultados.....	42
4.1. Resultado Objetivo 1.....	42
4.1.1. Análisis Documental	42
4.2. Resultado Objetivo 2.....	47
4.2.1. Encuesta	47
4.2.2. Análisis Estadístico	54
4.3. Resultado Objetivo 3.....	58
4.3.1. Análisis Estadístico	58
4.4. Resultado Objetivo General.....	59
4.5. Participación en eventos académicos e investigativos.....	60
4.6. Conclusiones	61
4.7. Recomendaciones	63
Referencias.....	65
Anexos	74

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Formula para el calculo de la prima de servicios</i>	23
Tabla 2 <i>Formula para el cálculo de Cesantías</i>	24
Tabla 3 <i>Formula para el cálculo de Intereses de Cesantías</i>	24
Tabla 4 <i>Clasificación de los riesgos laborales según la actividad</i>	30
Tabla 5 <i>Cuadro resumen de objetivos</i>	36
Tabla 6 <i>Tamaño de muestra proporcional a la población</i>	39
Tabla 7 <i>Matriz de análisis documental</i>	43
Tabla 8 <i>Rotación de Personal red de droguerías Copifam años 2024 a 2026</i>	44
Tabla 9 <i>Costo de Contratación de colaboradores.</i>	45
Tabla 10 <i>Costo de Capacitación – Inducción</i>	45
Tabla 11 <i>Referencia Salarial por Años</i>	46
Tabla 12 <i>Costo General de la nómina 2024 Vs 2026</i>	46
Tabla 13 <i>Resultados de la escala Likert por dimensión</i>	48
Tabla 14 <i>Comparación de costos de contratación y capacitación</i>	55
Tabla 15 <i>Desglose comparativo de costos de contratación, capacitación</i>	56
Tabla 16 <i>Balance económico del impacto en la gestión del talento humano</i>	58
Tabla 17 <i>Participación del gasto de personal sobre los ingresos operacionales</i>	59
Tabla 18 <i>Encuesta estructurada</i>	81

Índice de figuras

Figura 1 <i>Árbol del problema: Ineficiencia en los costos de la gestión del talento humano en Droguerías COPIFAM División Tolima</i>	12
Figura 2 <i>Fórmula para determinar la Rotación de Personal</i>	44
Figura 3 <i>Variación porcentual de las dimensiones evaluadas en la encuesta</i>	49
Figura 4 <i>Mejoras percibidas en la organización del trabajo</i>	50
Figura 5 <i>Cambios identificados en la asignación de salarios</i>	51
Figura 6 <i>Factores que influyen en la permanencia del colaborador</i>	52
Figura 7 <i>Aspectos que aún pueden mejorar en la gestión del talento humano</i>	54

Índice de anexos

Anexo A. Estructura salarial para red de droguerías COPIFAM 2026	74
Anexo B: <i>Perfiles de los Cargos para la red de droguerías COPIFAM 2026</i>	80
Anexo C: <i>Encuesta estructurada</i>	81

Resumen

A lo largo del proceso de formación académica se integraron de manera holística diversos conocimientos y competencias, orientados al diseño e implementación de una estructura salarial estandarizada y perfiles de cargo para la red de Droguerías COPIFAM División Tolima. Toda vez que la organización presentaba inconsistencias en la asignación salarial entre cargos equivalentes, lo que generaba inequidades internas, inconformidad laboral, alta rotación de personal y sobrecostos asociados a procesos de vinculación, capacitación y reemplazo.

Ahora bien, la presente investigación analiza el impacto en los costos de la gestión del talento humano derivados de dicha implementación, con el propósito de determinar si estas herramientas no solo contribuyen a la mejora de aspectos organizacionales, sino que también generan eficiencia económica y si aportan a la competitividad y sostenibilidad de la organización. Esto es posible mediante la adopción de un enfoque mixto con alcance explicativo, apoyado en el análisis comparativo de información cuantitativa y la recolección de datos cualitativos a través de encuestas y entrevistas aplicadas a la población objeto de estudio.

En este contexto, el estudio se orienta a desarrollar una caracterización detallada de la estructura salarial y de los perfiles de cargo implementados en la organización, para así, llegar a entender su estructura, criterios de diseño y aplicación en la gestión del talento humano. Así mismo, busca analizar su incidencia en la vinculación de personal idóneo y en la rotación laboral. Finalmente, pretende evaluar los costos asociados a la gestión del talento humano a partir de la comparación

de indicadores antes y después de la implementación, logrando determinar si dichas medidas han contribuido a la eficiencia administrativa y a la optimización de los recursos organizacionales.

Para concluir, los resultados evidencian una disminución en los costos asociados a la rotación y contratación de personal, así como una mejora en la eficiencia de los procesos de gestión del talento humano. Estos efectos se relacionan con una mayor equidad salarial y claridad en los perfiles de cargo, lo que favorece la atracción y retención de personal idóneo. En conjunto, la implementación contribuye a la optimización de los recursos organizacionales y al fortalecimiento de la sostenibilidad financiera de la organización.

Palabras clave: Gestión, Equidad, Costos laborales, Eficiencia organizacional, Sostenibilidad financiera.

Abstract

Throughout the academic training process, diverse knowledge and skills were holistically integrated, geared towards the design and implementation of a standardized salary structure and job profiles for the COPIFAM Tolima Division drugstore network. This was necessary because the organization was experiencing inconsistencies in salary allocation for equivalent positions, leading to internal inequities, job dissatisfaction, high staff turnover, and additional costs associated with recruitment, training, and replacement processes.

This research analyzes the impact on human talent management costs resulting from this implementation, aiming to determine whether these tools not only contribute to improving organizational aspects but also generate economic efficiency and enhance the organization's competitiveness and sustainability. This is achieved through a mixed-methods approach with an explanatory scope, supported by the comparative analysis of quantitative data and the collection of qualitative data through surveys and interviews administered to the target population.

In this context, the study aims to develop a detailed characterization of the salary structure and job profiles implemented in the organization, in order to understand their structure, design criteria, and application in human talent management. It also seeks to analyze their impact on attracting suitable personnel and on employee turnover. Finally, it aims to evaluate the costs associated with human talent management by comparing indicators before and after implementation, determining whether these measures have contributed to administrative efficiency and the optimization of organizational resources.

In conclusion, the results show a decrease in the costs associated with employee turnover and recruitment, as well as an improvement in the efficiency of human talent management processes. These effects are related to greater salary equity and clarity in job profiles, which favors the attraction and retention of suitable personnel. Overall, the implementation contributes to the optimization of organizational resources and strengthens the organization's financial sustainability.

Keywords: Management, Equity, Labor costs, Organizational efficiency, Financial sustainability.

.

Introducción

La adopción de una estructura salarial estandarizada y la definición de perfiles de cargo en Droguerías COPIFAM División Tolima generó un impacto relevante en los costos vinculados a la gestión del talento humano, especialmente en aspectos como la rotación, selección y capacitación del personal. El análisis comparativo de los indicadores mostró una optimización de recursos, mayor estabilidad laboral y reducción de costos operativos en gestión humana. Por ello, tanto la estructura salarial como los perfiles de cargo se convierten en instrumentos clave que contribuyen a la sostenibilidad y competitividad de la empresa.

Desde una perspectiva financiera, los resultados obtenidos demuestran que la gestión estructurada del talento humano no solo tiene implicaciones organizacionales, sino también económicas, al permitir la optimización del gasto y mejorar la relación costo-beneficio del recurso humano. En otras palabras, desde que la empresa dispuso de una estructura salarial ordenada, ha podido anticipar sus obligaciones laborales con mayor exactitud, mejorar la administración de la nómina y minimizar los desfases en el presupuesto que suelen surgir por decisiones arbitrarias o carentes de uniformidad.

En síntesis, la adopción de herramientas como la estructura salarial y los perfiles de cargo resulta fundamental para fortalecer la sostenibilidad financiera de la organización, ya que facilita el control de los costos laborales, optimiza la toma de decisiones y fomenta condiciones favorables para la competitividad empresarial. En este marco, la gestión del talento humano se establece como un componente estratégico dentro de la planificación financiera, capaz de aportar valor y respaldar el crecimiento sostenido de la empresa.

CAPITULO I

1. Problema

1.1. Árbol del Problema

La figura 1 facilita el análisis integral de la problemática, destacando especialmente el impacto económico. Para ello, se examina desde los niveles estratégico, financiero y estructural, lo que permite identificar una relación lógica y jerárquica entre las causas y los efectos, desde su origen hasta su repercusión en la organización. El primero abarca las deficiencias internas relativas a la estructura salarial y perfiles de cargo; posteriormente, el nivel financiero considera el aumento de los costos asociados a la gestión del capital humano; finalmente, el nivel estratégico refleja la influencia sobre la sostenibilidad y proyección organizacional.

Figura 1

Árbol del problema: Ineficiencia en los costos de la gestión del talento humano en Droguerías COPIFAM División Tolima



Nota: Elaboración propia.

1.2. Descripción del Problema

El caso de la red de Droguerías COPIFAM División Tolima demuestra que la administración del talento humano es un factor crítico en los costos organizacionales. Antes de contar con perfiles de cargo definidos y una estructura salarial estandarizada, la empresa operaba con inconsistencias en los sueldos y sin criterios técnicos de gestión. Esto derivó en una alta rotación de personal que, a su vez, provocó ineficiencias operativas y constantes sobrecostos en los procesos de incorporación, capacitación y reemplazo de los colaboradores.

En este contexto, surge la necesidad de analizar en qué medida la implementación de una estructura salarial y perfiles de cargo ha incidido en la gestión eficiente de los recursos financieros. De igual forma, determinar si tales herramientas han sido un mecanismo efectivo para la reducción de costos, la mejora en la planificación organizacional y el fortalecimiento de la sostenibilidad económica de la entidad. Por lo tanto, la investigación no solo busca perfeccionar la gestión administrativa del personal, sino que también analiza cómo su aplicación influye en la reducción de los costos relacionados con el talento humano.

Cabe anotar, previo a la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo, la División Tolima de Droguerías COPIFAM presentaba deficiencias en el control de los costos asociados a la gestión del talento humano. A lo largo del año 2024, la organización registró una rotación de personal del 30%, equivalente a 60 retiros sobre una planta promedio de 200 colaboradores, situación que generó costos aproximados de \$30.000.000 en procesos de contratación y otros \$30.000.000 en capacitación e inducción del nuevo personal.

Desde la perspectiva financiera, las deficiencias en la gestión del talento humano representaban una afectación directa sobre la operación de la División Tolima. La alta rotación

del personal y los costos derivados de contratación, inducción y capacitación generaban erogaciones recurrentes que comprometían la eficiencia administrativa. Al relacionar estos costos con los ingresos operacionales estimados para 2024, se determinó una incidencia aproximada del 0,39%, evidenciando que la ausencia de una estructura salarial formal y perfiles de cargo definidos impactaba negativamente la planeación y el control de los recursos organizacionales.

1.3. Formulación o pregunta problema

¿En qué medida la implementación de una estructura salarial estandarizada y perfiles de cargo ha incidido en la optimización de los costos asociados a la gestión del talento humano en Droguerías COPIFAM División Tolima?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Analizar el impacto en los costos asociados a la gestión del talento humano generado por la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo en Droguerías COPIFAM División Tolima, mediante la comparación de indicadores antes y después de su aplicación.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar los elementos de la estructura salarial y los perfiles de cargo implementados en Droguerías COPIFAM División Tolima que inciden en la gestión y control de los costos del talento humano.

- Analizar la incidencia de la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo en la vinculación de personal idóneo y en la rotación laboral, determinando su efecto en los costos asociados a estos procesos.
- Determinar las variaciones en los costos asociados a la gestión del talento humano mediante la comparación de indicadores antes y después de la implementación, con el propósito de establecer su incidencia en la eficiencia y sostenibilidad financiera de la organización.

1.5. Justificación

La red de droguerías COPIFAM, desde su creación hace más de 40 años, se ha comprometido con el bienestar de la comunidad tolimense, ofreciendo productos de calidad a precios asequibles y consolidándose como una importante fuente de empleo a través de sus múltiples sedes a nivel nacional. No obstante, pese a su crecimiento y posicionamiento en el mercado, inicialmente se identificaron debilidades en la gestión administrativa del talento humano por la ausencia de una estructura salarial definida y de criterios claros para la asignación de las remuneraciones, generando desequilibrios internos y dificultades en la gestión general.

En el contexto actual, la gestión del talento humano ha dejado de ser un componente exclusivamente administrativo para convertirse en un factor estratégico que incide directamente en la estructura de costos y en la sostenibilidad financiera de las organizaciones. En este sentido, las decisiones relacionadas con la asignación salarial, la definición de funciones y la administración del personal no solo impactan el clima organizacional, sino también la eficiencia

en el uso de los recursos económicos permitiendo la disminución en los costos asociados a la rotación y contratación de personal.

En el caso de la red de Droguerías COPIFAM División Tolima, la implementación de una estructura salarial estandarizada y perfiles de cargo definidos surge como una respuesta a problemáticas previamente identificadas, tales como la inequidad en la asignación de salarios, la falta de claridad en las funciones y los elevados niveles de rotación de personal. Estas situaciones generaban sobrecostos, por un lado, los procesos de vinculación y capacitación consumían importantes recursos; Por el otro, el constante reemplazo de personal desestabilizó el clima laboral y la eficiencia operativa.

Bajo este panorama, resulta pertinente desarrollar la presente investigación, la cual evalúa si las herramientas implementadas han logrado trascender el ámbito organizacional para generar impactos económicos medibles. Es decir, no solo se busca determinar si se ha mejorado la gestión del talento humano, sino también si se ha optimizado el uso de los recursos financieros destinados a este componente. De este modo, se obtienen elementos de análisis que facilitan la toma de decisiones en materia de planeación financiera y gestión administrativa, evidenciando su relación directa con los costos laborales.

Para finalizar, esta investigación es importante tanto en el ámbito académico como empresarial, ya que ofrece una perspectiva práctica que combina gestión del talento humano y análisis financiero. Esto demuestra que establecer estructuras salariales y definir perfiles de cargo no solo mejora la organización, sino que constituye una inversión estratégica capaz de aportar valor y aumentar la competitividad a largo plazo. Así, se valida que el bienestar y la estabilidad de los colaboradores no son un gasto aislado, sino un motor directo para optimizar los recursos y maximizar el retorno de la inversión.

1.6. Limitaciones

Tanto en el desarrollo de cada uno de los apartes de la investigación como en la interpretación de los resultados, es probable encontrar ciertas restricciones que deben ser consideradas para lograr nuestro principal objetivo de realizar el análisis del impacto en los costos de la gestión del talento humano en la red de Droguerías COPIFAM División Tolima. En primer lugar, el acceso a la información interna de la organización puede representar una limitación, especialmente en lo relacionado con datos financieros y administrativos sensibles, dependiendo de la disposición de los directivos y del personal encargado de su manejo.

De igual forma, es posible que se presenten sesgos en la recolección de información obtenida a través de las técnicas aplicadas al personal, debido a percepciones subjetivas, temores frente a posibles cambios en las condiciones laborales o resistencia al proceso de evaluación, lo que podría generar vacíos o inconsistencias en el análisis comparativo de los indicadores antes y después de la implementación.

Por otra parte, la investigación se realiza bajo las condiciones contexto específico de la División Tolima, por lo que los hallazgos obtenidos no necesariamente pueden generalizarse a otras regiones o a la totalidad de la organización a nivel nacional. Así mismo, en el momento de su desarrollo se tiene en cuenta el contexto normativo vigente; sin embargo, posibles reformas en materia laboral, tributaria o de seguridad social podrían modificar las variables analizadas, afectando la comparabilidad de los resultados en el tiempo. Mas aun, cuando el país atraviesa una serie de convergencias a nivel político legislativo.

CAPITULO II

2. Marco de Referencia

2.1. Marco Legal

El desarrollo de la presente investigación se fundamenta exclusivamente en el marco normativo colombiano el cual regula las relaciones laborales, la estructura salarial y los componentes asociados a los costos del talento humano, siendo estos los que inciden directamente en la gestión administrativa y financiera de las organizaciones.

- **Código Sustantivo del Trabajo:** constituye la base jurídica principal en materia laboral, al establecer los derechos y deberes tanto de empleadores como de trabajadores. En tal sentido, Rodríguez (2023) expone que aquí se encuentran descritos aspectos esenciales como el salario, la jornada laboral, las prestaciones sociales y las condiciones de contratación. La relevancia de estos elementos radica en que estos determinan el costo laboral, sirviendo como guía para la correcta estructuración de la nómina y la gestión eficiente de los recursos humanos.
- **Ley 50 de 1990:** en palabras de Giraldo (2023) esta norma introdujo reformas significativas orientadas a flexibilizar las relaciones laborales y modernizar la gestión del empleo en Colombia. Especialmente las del régimen de cesantías y las modalidades de contratación que inciden de manera directa en la planeación y control de los costos asociados a la vinculación y permanencia del personal dentro de las organizaciones.

- **Ley 789 de 2002:** Su importancia dentro del presente estudio radica en que establece disposiciones relacionadas con la formalización laboral y la estructura de aportes, elementos que inciden en la composición del costo total del talento humano y en la sostenibilidad financiera de las empresas (Velásquez y Jaimes, 2023).
- **Ley 1496 de 2011:** denominada por Murillo y Ramirez (2024) como la ley de la igualdad salarial. Esta norma refuerza el principio de igualdad salarial, promoviendo condiciones de equidad en la remuneración sin distinción de género u otras variables discriminatorias. Esta norma respalda la necesidad de implementar estructuras salariales objetivas y estandarizadas, lo que contribuye a reducir brechas internas, mejorar la transparencia organizacional y evitar contingencias legales que puedan generar costos adicionales para la empresa.
- **Ley 100 de 1993:** Establece el Sistema de Seguridad Social Integral, en palabras de Morales (2024) esta ley regula los aportes a salud, pensión y riesgos laborales. Estos componentes representan una parte significativa de los costos laborales, por lo que su correcta aplicación es fundamental para garantizar el cumplimiento legal y la adecuada planeación financiera de la organización.

Decreto 1469 de 2025: modificado por el Decreto 0159 del 2026, este par de disposiciones son tratadas por Mercado (2026) como aquellas mediante las cuales se establece el salario mínimo mensual legal vigente para el año 2026 en Colombia. En

el contexto de esta investigación, estas normas son relevantes porque determinan la base mínima de remuneración aplicable a los trabajadores y, por tanto, inciden directamente en la planeación de la nómina, los aportes obligatorios y el costo laboral de la organización.

2.2. Marco investigativo

Recientes estudios demuestran que la gestión del talento humano, fundamentada en estructuras salariales y perfiles de cargo, es un factor determinante para la optimización de los costos organizacionales. Un ejemplo de ello es la investigación desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), la cual destaca que los sistemas salariales estructurados y transparentes reducen significativamente la rotación laboral y potencian la productividad y así las empresas logran suprimir los sobrecostos generados por la constante contratación, inducción y curvas de aprendizaje de nuevos colaboradores.

Por su parte, Pineda et al. (2023) analizan la gestión del talento humano destacando que las organizaciones que cuentan con estructuras salariales definidas y procesos claros de gestión presentan mayores niveles de eficiencia en el uso de recursos financieros. El informe resalta que la formalización de políticas salariales permite optimizar la planeación presupuestal y reducir costos derivados de decisiones discrecionales en la administración del personal. Al eliminar la improvisación en la fijación de sueldos y la asignación de incentivos, la empresa evita sobrecostos por negociaciones individuales.

Asimismo, una investigación realizada por Brand y Largo (2023) analizan el impacto de la estructura salarial en la competitividad empresarial, concluyendo que la existencia de criterios claros de remuneración contribuye a mejorar la equidad interna y a fortalecer la estabilidad

laboral. Este estudio resalta que una adecuada gestión salarial permite optimizar el uso de los recursos financieros y mejorar la sostenibilidad económica de las organizaciones. Otro estudio determina que la rotación de personal representa uno de los principales factores que incrementan los costos organizacionales (Zapata, 2024).

2.3. Marco Teórico

El desarrollo del presente apartado se orienta a fundamentar la manera cómo la gestión del talento humano incide de manera directa en la estructura de costos organizacionales. En este sentido, se analizan categorías como la estructura salarial, los perfiles de cargo, la rotación de personal y los costos laborales, entendidos como factores humanos y financieros altamente interrelacionados. A partir de la revisión de diversos enfoques teóricos, se busca establecer una base que permita comprender que la adecuada organización y valoración de los colaboradores es clave para la optimización de los recursos económicos, la toma de decisiones y la armonía administrativa.

2.3.1. Gestión del Talento Humano

A juicio de Ramirez (2023) nos referimos al conjunto de procesos orientados a la planeación, organización y desarrollo del personal dentro de una organización, con el propósito de alcanzar los objetivos institucionales de manera eficiente. La manera de abordar este tema ha pasado de ser solo administrativa a convertirse en una estrategia clave, donde el capital humano es considerado esencial para crear valor y asegurar la permanencia de la empresa. Desde el punto de vista financiero, este proceso representa una parte significativa de los costos organizacionales, por eso, con su buena organización se evitan gastos innecesarios.

2.3.2. Estructura salarial

Ariza y Agudelo (2025) exponen que la estructura salarial presenta diversos determinantes que deben ser atendidos al momento de pretender implementar algún sistema de gestión de nóminas y cargos en cualquier empresa. Todo sistema salarial esta influenciada por variables de naturaleza corporativa como son compensaciones adicionales por jerarquía, antigüedad, por productividad, peligros que pueden presentarse en el cargo, etc., otras son de origen externo como el comportamiento del mercado, la fuerza de la competencia, normas legales, entre otros.

A causa de ello, es imperante distinguir cada una de las variables, dejando su dinámica de manera detallada, comprensible y documentada para todos los integrantes de la compañía. Esto se realiza a través de manuales de procesos y de funciones, en los cuales se especifique no solo el rango salarial para cada puesto sino también los criterios utilizados para su asignación, la categorización y nivel de responsabilidad de cada cargo o proceso, los sistemas de compensación, los periodos y condiciones en que estos surtirán efecto y por supuesto las estrategias de retención del personal (Pulecio et al., 2023).

2.3.3. Componentes de una Estructura Salarial

2.3.3.1. Prestaciones Sociales

Galván (2024) sostiene que las prestaciones sociales son una parte adicional obligatoria de lo pactado entre el empleador y el trabajador, esto quiere decir que la ley establece como un derecho para el trabajador recibir este porcentaje adicional el cual debe calcularse siguiendo

parámetros individuales como se analizará más adelante. Estos beneficios tienen como finalidad permitir la estabilidad financiera y el bienestar de los trabajadores.

a) La prima de servicios.

Este beneficio establecido en los artículos 65 y 306 del código sustantivo de trabajo, consiste en un pago equivalente a 30 días de salario por año laborado o promediado con el tiempo de servicio. Considerándose como salario el básico y todas las demás partidas que hacen parte de su remuneración mensual. Son beneficiarios de esta retribución las personas empleadas bajo cualquier modalidad de contrato, excepto por prestación de servicios o quienes devengan el salario integral. En este aspecto Valderrama y Lopera (2024) agregan que este pago debe realizarse dos veces al año y se calcula con conforme a la formula descrita en la tabla 1.

Tabla 1

Formula para el calculo de la prima de servicios

$$\frac{((\text{Salario Mensual} + \text{otros conceptos salariales} + \text{Auxilio Transporte}) \times \text{días laborados}) \div 360.}{}$$

Nota: elaboración propia.

b) Las cesantías.

Este beneficio es descrito por Hidalgo y Tarapuez (2024) como un beneficio para los trabajadores equivalente a un mes de salario por cada año laborado o su tiempo promedio. Hace las veces de seguro de desempleo, pero este no es entregado directamente al trabajador, en cambio es consignado en un fondo a más tardar para el 15 de febrero del año siguiente. Toda la dinámica de esta cuenta esta descrita en los Artículos 65 y 249 del CST. A este beneficio también pueden aplicar los trabajadores independientes debiendo cubrir la cuota ellos mismos.

En consecuencia, para liquidar el valor de las cesantías se debe tener en cuenta el básico, comisiones obtenidas, auxilio de transporte y todo el trabajo realizado de manera extra, es decir, sobre pasando el horario legal permitido. Ante esto es necesario aplicar la formula relacionada en la tabla 2.

Tabla 2

Formula para el cálculo de Cesantías

$$\frac{((\text{Salario Mensual} + \text{otros conceptos salariales} + \text{Auxilio Transporte}) \times \text{días laborados}) \div 360}$$

Nota: elaboración propia.

c) Los intereses sobre las cesantías

Junto con las cesantías, Yepes et al. (2024) proponen que de manera anual debe liquidarse un porcentaje adicional correspondiente a los intereses a los que tiene derecho el trabajador por concepto de sus cesantías. Para lograrlo se utiliza la formula ilustrada en la tabla 3. Junto con las cesantías este dinero solo podrá retirarse en tres situaciones, la primera cuando cese la relación laboral independientemente de los motivos, la segunda para sufragar gastos de matrícula y demás de educación superior y por último para mejora o compra de vivienda propia.

Tabla 3

Formula para el cálculo de Intereses de Cesantías

$$\frac{\text{Valor de las cesantías} \times \text{días trabajados} \times 12 \%}{360}$$

Nota: elaboración propia.

d) Vacaciones

Puerta (2023) destaca que este es un derecho definido a nivel internacional desde el convenio de Ginebra. En Colombia consiste en conceder 15 días laborables de descanso pago a cada trabajador cuando haya completado un año de servicio o su equivalente. Este derecho ha sido ampliamente explicado en el Código Sustantivo de trabajo. En él se establece que únicamente podrá ser reconocido en dinero en caso de culminar el contrato por cualquier motivo. El trabajador debe convenir con su patrono la fecha en que se disfrutaran las vacaciones, así mismo si se decide acumularlas.

2.3.3.2. Parafiscales

Los aportes parafiscales son contribuciones obligatorias que empleadores y ciertas empresas en Colombia deben hacer al ICBF, SENA y cajas de compensación familiar por cada empleado. Conforme lo exponen Cano y Casanova (2024) los recursos recaudados por este motivo no son tratados como impuestos, sino que se entregan directamente a las entidades señaladas para su sostenibilidad y la financiación de programas de bienestar, educación y protección de niños.

a) Cajas de Compensación.

Aun cuando cumplen funciones de seguridad social, estas entidades sin ánimo de lucro están establecidas para proveer bienestar a las personas que presentan relación laboral permitiendo el mejoramiento de los estilos de vida y de sus familias, en este sentido Martínez et al. (2022) puntualiza que estas fueron agregadas al sistema laboral toda vez que reciben aportes de parte de los patronos equivalente al 4% del salario total exceptuando el auxilio de transporte, por tal motivo son los empleadores quienes deciden a cual caja afiliarse a sus empleados. Este

funciona también como medio de salario emocional para incentivar a la productividad y retención del personal.

b) Servicio Nacional de Aprendizaje- Sena.

Bermúdez y Villamil (2022) argumentan que este aporte del 2% sobre el valor de la nómina de los empleados realizado por los empleadores va dirigido a contribuir el desarrollo de programas sociales de parte del estado para capacitación tanto técnica como profesional, en primera instancia para los trabajadores, sin embargo, esto no se cumple en un 100% ya que es difícil destinar tiempo para capacitación mientras se está cumpliendo la relación laboral, no obstante, el no realizar el aporte oportunamente genera sanciones pecuniarias para la empresa.

c) Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF.

Este aporte parafiscal se integra con la relación laboral conforme lo señala Duarte (2023) mediante la implementación de programas que permiten apoyar al trabajador garantizándole el bienestar a sus familiares especialmente de los menores de edad. De manera indirecta el aporte del 3% de parte del empleador es utilizado para proteger los entornos familiares de todo el país, a la par las empresas cumplen con los parámetros de responsabilidad social. Se garantizan los derechos de los niños y de los núcleos familiares, permitiendo el equilibrio entre lo social y lo laboral garantizando el bienestar integral.

2.3.3.3. Seguridad Social

A través de este sistema público se garantiza a los trabajadores protección a través de los subsistemas de salud creando condiciones de acceso del colaborador y de su familia a los

diferentes servicios ofrecidos por las Entidades promotoras de salud – EPS y sus respectivas Instituciones prestadoras de servicios de salud -IPS (Maldonado, 2024). Así mismo, Previene y atiende los accidentes y enfermedades derivados del trabajo por medio de Administradoras de Riesgos Laborales – ARL. Además, busca el bienestar de la población por condiciones de vejez, invalidez o muerte, reconociéndoles el pago de pensiones y prestaciones.

a) Empresa Promotora de Salud – EPS.

La estabilidad laboral en el país depende en gran medida de la calidad de la salud física y mental de los trabajadores y sus familias. A juicio de Ortiz (2024) las EPS son el soporte esencial sobre el que se erige el derecho al trabajo, estas fueron fundamentadas mediante la ley 100/93 y en ellas se distinguen diferentes regímenes como es el contributivo que está conformado por aquellos que su relación laboral les permite un aporte equivalente al 4% de parte del trabajador y del 8.5 del empleador. Con esto se garantiza el acceso a la atención básica y especializada.

b) Administradoras de Riesgos Laborales – ARL.

Cárdenas (2022) las describe como las entidades vigiladas por el Mintrabajo cuya función es propender por la prevención de peligros inherentes a la actividad laboral, la posterior reparación de las afecciones producto de esta actividad y/o de enfermedades catalogadas como profesionales. Este aporte es exclusivo del empleador y se liquida conforme a los porcentajes establecidos en la tabla de clasificación de riesgos emitida por el Ministerio pudiendo pasar del 0,522 % al 6,960 % del salario total del trabajador.

c) Pensión.

Desarrollado por la ley 100/93 y actualmente conformado por regímenes oficiales y privados, consiste en un aporte del 12% de los cuales el 4% corresponde al empleado a fin de garantizarle prestaciones en casos de vejez, o de configurarse alguna invalidez o de sobrevivencia para sus beneficiarios. Parra et al. (2023) plantea que dependiendo el régimen de prima media o de ahorro individual se determina la base para su cotización, coincidiendo en la edad para hacerse beneficiario para hombres de 62 años y mujeres de 57.

2.3.4. Factores internos a tener en cuenta para definir una Estructura Salarial

a) Habilidades: Mora (2022) contextualiza que para las personas que desempeñan cualquier tipo de cargo donde su labor sea física o intelectual debe contar con capacidades suficientes para desarrollar la tarea. Si esta es física pues debe presentar las habilidades prácticas y si es intelectual previamente haber adquirido los conocimientos suficientes para aplicar. En medio de estas dos se comparten unas competencias propias del ser humano, pero no son innatas, sino que deben ser desarrolladas.

- **Educación:** es necesario determinar el tipo de conocimientos que le serán exigidos al empleado para cada tipo de cargo, entre ellos, educación básica, técnica o especializada, profesional, gerencial o directivo, o superior.
- **Experiencia:** las personas adquieren ciertas técnicas y aptitudes mediante el desarrollo constante de alguna actividad. En ella depende el tiempo ejerciendo la actividad y la calidad de sus resultados, muchas veces la experiencia suplente la educación, sin embargo, la certificación aumenta el valor.

- **Iniciativa e ingenio:** corresponde a la proactividad con que se desarrollan las actividades encomendadas, no se trata solamente de alguien que sabe hacer las cosas, sino hacerlas bien, en el menor tiempo posible, con el menor consumo de recursos, etc.
 - **Destreza manual:** la mayoría de las tareas requieren precisión y otros estándares a fin de que de esta sean desarrolladas, otras requieren el manejo de herramientas y técnicas complejas, solo aquellos que combinen la educación con la experiencia podrán incrementar sus posibilidades.
- b) Esfuerzo:** se refiere al nivel de las condiciones físicas, mentales y visuales que debe utilizar el trabajador para realizar las tareas asignadas. Mieles (2021) indica que de la mala valoración de este ítem las empresas deben pagar las consecuencias ya que cuando se contratan empleados y no se especifica la demanda de esfuerzo, estos tienden a padecer patologías de stress, problemas físicos y otras afectaciones a la salud.
- c) Responsabilidad:** para cualquier empresa todos los cargos representan el uso y custodia de recursos por parte de sus empleados, estos deben ser asignados conforme al nivel de responsabilidad para el que haya sido contratado el trabajador. De la misma manera, se debe ver reflejado en su escala salarial, a mayor responsabilidad mejor pago (Palacios et al., 2024).
- Dinero o valores
 - Equipo o herramientas

- Materiales o productos
- Seguridad de otros
- Relación con el público
- Información confidencial
- Trabajos de otros (supervisor)

d) Condiciones de trabajo: se relaciona con la exposición que tienen los trabajadores hacia las fuentes de riesgo para su integridad o salud, pueden ser sustancias peligrosas, maquinas, ruidos constantes o fuertes, vibraciones y demás. Giuzio (2022) sostiene que la salud de los trabajadores es directamente proporcional a su puesto de trabajo.

- **Riesgos laborales:** en la elaboración de una estructura salarial es importante clasificarlos en su afectación a nivel físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicológicos, de seguridad, etc. Así mismo se presenta una serie de actividades y su clasificación según el riesgo así:

Tabla 4
Clasificación de los riesgos laborales según la actividad

Riesgo mínimo (Clase I)	Actividades comerciales, financieras, oficinas, educativas, belleza, arte y teatro.
Riesgo bajo (Clase II)	empresas manufactureras, textiles y agrícolas.
Riesgo medio (Clase III)	Empresas de alimentos, automóviles, agujas, alcoholes y plásticos.
Riesgo alto (Clase IV)	Compañías de cerveza, vidrio, aceite, papel, caña de azúcar y transporte aéreo o terrestre.
Riesgo máximo (Clase V)	Construcción, explotación petrolera, minería, manejo de explosivos, etc.

2.3.5. Perfiles de Cargo

Blanco (2025) lo describe como una guía detallada que define las tareas, responsabilidades y habilidades que exige cada puesto. Al dejar claras las funciones de cada persona, la empresa no solo sabe qué esperar de su equipo, sino que afina su puntería al momento de buscar y contratar nuevo personal, facilitando también su posterior evaluación y entrenamiento. Ahora bien, desde la perspectiva económica, contar con esta herramienta es fundamental para proteger el presupuesto ya que con esto se evita gastos en contrataciones equivocadas, frena la rotación de colaboradores, entre otros.

2.3.6. Costos de la Gestión del Talento Humano

El capital invertido en el talento humano abarca todos los recursos económicos que una organización emplea para atraer, retener y desarrollar a sus colaboradores. Esta estructura de costos se compone tanto de los pagos obligatorios como salarios, prestaciones y seguridad social como de las inversiones en selección, capacitación y planes de bienestar (Brito, 2024). Los costos en la gestión del talento humano representan la inversión total que realiza una empresa para captar, fidelizar y potenciar a su equipo de trabajo.

En efecto, Medir y controlar detalladamente estos costos es indispensable para saber qué tan eficientemente se usan los recursos y cómo impactan en las ganancias de la empresa. Por ello, más allá de los sueldos, las prestaciones y la seguridad social, este rubro abarca el capital destinado al reclutamiento, los programas de formación y las iniciativas de bienestar. Así las cosas, la implementación de herramientas como la estructura salarial y los perfiles de cargo

permite mejorar esta gestión, facilitando la planificación, el control y la toma de decisiones en materia de costos laborales.

2.4. Marco Conceptual

- **Salario:** el salario comporta todo lo percibido por una persona a cambio de ejercer una actividad física o mental bajo el amparo de una relación laboral con su empleador. Según lo plantean Villegas et al. (2022) el salario puede ser pagado en efectivo o a través de elementos si así lo acuerda el trabajador e incluye el básico mínimo o el pactado más primas, comisiones, bonificaciones, trabajo suplementario, lo correspondiente a los días obligatorios de descanso y lo correspondiente al salario emocional.
- **Sueldo:** Ibarra (2023) sostiene que el sueldo está representado solamente por la parte fija que acuerdan por escrito o de manera verbal el empleador con el trabajador, sobre este valor se obtienen los porcentajes para los demás emolumentos salariales. Es posible pactar el pago de manera quincenal o mensual y nunca puede ser inferior al salario mínimo legal vigente estipulado anualmente por el gobierno nacional atendiendo a dinámicas económicas de tipo micro y macro.
- **Compensación:** son beneficios no obligatorios que el empleador entrega de manera voluntaria a sus trabajadores por el trabajo realizado. Este puede ser en materia económica o de bienestar, estos últimos incluye días de descanso remunerado,

actividades de esparcimiento con sus compañeros y/o familia, etc. Estas hacen parte de las estrategias para atraer y retener talento (Monsalve et al., 2022).

- **Puesto de trabajo:** Nicuta et al. (2024) enfatiza que el concepto cubre tanto las instalaciones físicas donde se desarrolla la actividad laboral, como las herramientas y las responsabilidades que se llevan a cabo dentro de una relación laboral. Todo ello puede darse en conjunto o solo alguna de ellas por ejemplo cuando el trabajo se desarrolla fuera de alguna instalación fija.
- **Jerarquización:** en aspectos salariales se refiere a que los cargos se encuentran categorizados según los niveles de complejidad o de responsabilidad y que así mismo debe verse reflejado el salario que devengan los trabajadores en cada uno de los niveles. Patiño (2023) infiere que las empresas deben estar organizadas como primera medida de manera administrativa para luego poder aplicar una eficiente estructura salarial por rangos.
- **Manual de procesos:** Jaramillo y Hernández (2021) aluden que esto es un documento físico donde convergen todas y cada una de las acciones que deben ser desarrolladas para el cumplimiento de los objetivos empresariales, esto es todo el componente estratégico, la gestión administrativa, los canales de comunicación, el componente jurídico, tecnológico y demás que deba cumplir la organización.

- **Manual de funciones:** se puede decir que el manual de funciones desarrolla lo establecido en el manual de procesos ya que cada proceso se compone de diversas tareas. Así las cosas, Quimiz y Palacios (2021) destacan que toda empresa es un gran conjunto de engranes los cuales deben estar sincronizados para el óptimo funcionamiento, cada engrane hace referencia a cada trabajador y si alguno de ellos ejecuta mal su tarea afectará al resto del sistema. Este documento debe ser lo más específico posible detallando claramente el paso a paso en el desarrollo de cada tarea.
- **Deducciones Salariales:** Higuita y Londoño (2022) argumentan que este concepto se representa a través de los descuentos que se realizan sobre el valor total del salario de los trabajadores. Dichos descuentos pueden ser de carácter legal y otros con voluntad del trabajador. Los primeros hacen referencia al porcentaje que corresponde por afiliación al sistema de salud y al sistema pensional; los segundos pueden ser por el pago de préstamos a través de libranza, embargos, impuestos, entre otros.
- **Ajuste de salarios:** en palabras de Jiménez (2025) esto es un proceso que de realizarse efectivamente va a permitir un mejor ambiente empresarial, los empleados al sentirse justamente pagados van a mejorar la productividad. En este sentido, el ajuste es nivelar los salarios de los trabajadores conforme se encuentran en el mercado o para brindar mayor poder adquisitivo en el caso de variaciones de la inflación u otras variables. También es utilizado como medio de motivación a través de ascensos, compensaciones por trabajo, etc.

- **Brecha Salarial:** está definido como la diferencia entre los salarios de mujeres trabajadoras respecto al de los hombres o como lo plantea Gutiérrez (2023) esta diferencia se debe a discriminación por sexo, procedencia, edad, o por cuando el trabajador pertenece a alguna comunidad de minorías, o cualquier otro estereotipo. Esta desigualdad genera serias barreras para incursionar en los mercados a las empresas.
- **Topes Salariales:** si bien cada empresa puede pagar lo que desee por la ejecución de alguna tarea, existe reglamentación respecto a niveles máximo para cargos homólogos en el mercado. En Colombia cada año el gobierno nacional emite mediante decreto el salario mínimo legal y la mayoría de los empresarios se acoge a este, sin embargo, no es óbice para que puedan pagar más. Caso diferente se aplica para el sector oficial donde si se aplican controles legales para evitar incrementos injustificados.

CAPITULO III

3. Metodología

3.1. Enfoque y alcance de la investigación

Partiendo del hecho que dentro del presente estudio se busca establecer la relación entre la implementación de las herramientas de gestión del talento humano y su incidencia en la eficiencia financiera de la organización, es necesario incorporar un componente analítico que permitan evaluar el impacto económico de dichas medidas en el contexto específico de la empresa objeto de estudio. Por tal motivo, *el alcance de la investigación será de tipo descriptivo-explicativo* descrito por Coronel (2023) como aquella que facilita la identificación y análisis de los elementos originadores de la problemática en estudio.

Conjuntamente, se aplicará un enfoque *Mixto* que según Arias (2023) reúne características tanto cualitativas como cuantitativas. Estas útiles para el caso en estudio que requiere la medición y análisis de variables relacionadas con los costos de la gestión del talento humano, tales como la rotación de personal, los costos de vinculación, capacitación y nómina. Este enfoque permite recopilar y procesar información objetiva a partir de datos numéricos, facilitando la comparación de indicadores antes y después de la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo.

3.2. Cuadro resumen de objetivos

Tabla 5

Cuadro resumen de objetivos

Objetivo General	Objetivos Específicos	Actividades	Técnica	Población o Muestra
------------------	-----------------------	-------------	---------	---------------------

Analizar el impacto en los costos asociados a la gestión del talento humano generado por la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo en Droguerías COPIFAM División Tolima, mediante la comparación de indicadores antes y después de su aplicación.	Caracterizar la estructura salarial y los perfiles de cargo implementados en Droguerías COPIFAM División Tolima, identificando los elementos que inciden en la gestión y control de los costos del talento humano.	Revisión de la estructura salarial existente; análisis de los perfiles de cargo; identificación de criterios de asignación salarial	Análisis documental	Documentos internos de la empresa y área de talento humano
	Analizar la incidencia de la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo en la vinculación de personal idóneo y en la rotación laboral, evaluando su efecto en los costos asociados a estos procesos.	Recolección de información sobre rotación de personal; análisis de procesos de contratación; identificación de costos asociados a vinculación	Encuesta Análisis estadístico	Personal de la empresa y registros de talento humano
	Evaluar los costos asociados a la gestión del talento humano mediante la comparación de indicadores antes y después de la implementación, con el propósito de determinar su impacto en la eficiencia y sostenibilidad financiera de la organización.	Comparación de costos laborales antes y después de la implementación; análisis de nómina; evaluación de variaciones en costos	Análisis Estadístico	Registros financieros, nómina y área administrativa

Nota: Elaboración propia.

3.3. Diseño Metodológico

Este apartado se orienta a establecer los procedimientos, técnicas e instrumentos necesarios para el cumplimiento de los objetivos planteados, garantizando la coherencia entre el enfoque, el alcance y las variables de estudio. Metodológicamente, este estudio se define como una *investigación aplicada*, ya que su propósito central es generar conocimiento práctico para resolver la gestión de los costos del talento humano dentro de la organización. los hallazgos buscan convertirse en herramientas clave para la toma de decisiones y el fortalecimiento de la eficiencia financiera.

En consecuencia, el estudio es de carácter no experimental, debido a que no se manipulan deliberadamente las variables, sino que se analizan en su contexto natural, examinando los cambios en los costos del talento humano a partir de la comparación de indicadores antes y después de la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo.

3.3.1. Muestreo

3.3.1.1. Población.

Para garantizar la obtención de datos precisos y confiables, la investigación se apoyará en dos fuentes principales. En primer lugar, se aplicarán instrumentos de recolección a los 200 colaboradores de los niveles básico y medio de la red de Droguerías COPIFAM División Tolima. Esta información se complementará con un exhaustivo análisis de información obtenida del área administrativa y de talento humano, incluyendo registros de nómina, procesos de contratación y reportes financieros. Este diseño metodológico de doble vía coincide con lo planteado por

Jiménez (2022), al manifestar que la solidez de una investigación reside en combinar ambos tipos de información.

3.3.1.2. Muestra

En concordancia con Vega et al. (2023) optar por el estudio del censo poblacional es una decisión estratégica que responde a la necesidad de obtener datos sin las distorsiones y sin perder información valiosa por sesgos de selección, algo crucial cuando se requiere un conocimiento exacto de procesos administrativos o financieros. Si bien, esto elimina el margen de error estadístico y garantiza que la información recolectada de cuenta fielmente de la realidad de todos involucrados, a efectos académicos la tabla 6 exhibe la cantidad muestral a un nivel de confianza del 95%.

Tabla 6

Tamaño de muestra proporcional a la población

Variable	Factor	valor	Descripción
Tamaño de población	N=	200	Solo cambiar el valor de N
Error de estimación	σ	0.05	Cambiar si se conoce el Error de Estimación
Proporción estimado	e	50%	Cambiar si se conoce la proporción
Nivel de confianza	90%	1.645	Tamaño de muestra n= 115
*Nivel de confianza z	95%	1.96	Tamaño de Muestra n= 132
Nivel de confianza	99%	2.575	Tamaño de muestra n= 154
* Tamaño de muestra recomendada			

Nota: Información obtenida de aplicar la formula estadística para poblaciones finitas.

3.3.2. Técnicas e Instrumentos proyectados

Para el desarrollo de la presente investigación se emplean diversas técnicas de recolección de información, seleccionadas en función de los objetivos específicos planteados y del enfoque mixto del estudio. Estas técnicas permiten obtener datos confiables y pertinentes

para el análisis del impacto de la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo en los costos de la gestión del talento humano.

3.3.2.1. Análisis Documental

Por medio de la revisión sistemática de información interna de la organización. Esta técnica se aplica principalmente para dar cumplimiento al *primer objetivo específico*, relacionado con la caracterización de la estructura salarial y los perfiles de cargo. Para su desarrollo se aplica como instrumento una matriz de revisión documental, incluidos documentos como manuales de funciones, descripciones de cargos, políticas salariales, registros de nómina y reportes administrativos. Esta es diseñada para organizar la información relevante e identificar los elementos que inciden en la gestión y control de los costos del talento humano.

3.3.2.2. Análisis Estadístico

Técnica orientada al procesamiento de datos cuantitativos provenientes de los registros organizacionales. Esta técnica se articula con el *segundo y tercer objetivo específico*, ya que permite examinar variables como la rotación de personal, los costos de vinculación, los gastos de capacitación y los costos de nómina. Como instrumento, se utilizan bases de datos suministradas por la empresa, las cuales son organizadas y procesadas mediante herramientas ofimáticas y así lograr las comparaciones entre los periodos anteriores y posteriores a la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo.

3.3.2.3. Encuesta

Se proyecta la aplicación de una encuesta virtual diseñada bajo un esquema de cuestionario estructurado. Este instrumento es fundamental para dar respuesta al *segundo objetivo específico*, pues permite explorar dimensiones críticas como la percepción de la claridad en los perfiles de cargo, la equidad en las remuneraciones y su impacto directo en la retención del talento. Para garantizar una medición precisa los participantes podrán dar sus opiniones a través de las opciones propias de una escala de Likert de 5 puntos, lo que facilitará el posterior análisis estadístico de las tendencias encontradas.

CAPITULO IV

4. Resultados

4.1. Resultado Objetivo 1

4.1.1. Análisis Documental

El análisis documental permitió examinar la manera como evolucionó la gestión del talento humano en la red de droguerías COPIFAM específicamente en la división Tolima, tomando como punto clave la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo en el año 2025. Para ello, se revisaron documentos internos como manuales de funciones, descripciones de cargos, registros de nómina y reportes administrativos, correspondientes a periodos anteriores y posteriores a tal fecha.

Sobre este particular, cabe señalar que el diagnóstico inicial fue realizado por los suscritos investigadores durante el periodo de prácticas profesionales del programa de Contaduría Pública en Uniminuto Ibagué. En dicha etapa, se identificó que la red de droguerías carecía de una estructura salarial formal, lo que derivaba en disparidades remunerativas y un control limitado sobre los costos laborales. Asimismo, se evidenció que la falta de perfiles de cargo claros entorpecía los procesos de selección y evaluación, afectando la eficiencia administrativa de la entidad.

De acuerdo con lo proyectado en la presente disertación, se realizó un análisis exhaustivo de la documentación organizacional, incluyendo manuales de funciones, políticas salariales y registros de nómina cuyo resumen se ilustra en la tabla 7. Estos documentos sirvieron como insumo principal para consolidar indicadores críticos, tales como la tasa de rotación de personal y los costos de contratación, capacitación y nómina total. A través de este ejercicio, se logró

evaluar de manera comparativa el comportamiento de dichas variables en los periodos previo y posterior a la implementación de las propuestas de las investigaciones previas.

Tabla 7
Matriz de análisis documental

Documento	Tipo de información	Categoría de análisis	Antes (Situación)	Después (Situación)	Hallazgos
Manual de funciones	Funciones, responsabilidades	Claridad de roles	Funciones poco definidas	Funciones estandarizadas	Mejora en la organización del trabajo
Perfiles de cargo	Requisitos, competencias	Idoneidad del personal	Perfiles incompletos	Perfiles estructurados	Mejora en procesos de selección
Estructura salarial	Escalas salariales	Equidad interna	No existía estructura formal	Rangos salariales definidos	Reducción de inconsistencias
Nómina	Salarios, prestaciones	Control de costos	Asignación discrecional	Mayor control y estandarización	Mejora en planificación financiera
Registros de rotación	Ingresos y retiros	Estabilidad laboral	Alta rotación 30%	Reducción de rotación 15%	Disminución de costos asociados
Reportes de capacitación	Entrenamientos realizados	Eficiencia en formación	Capacitación recurrente	Menor necesidad de inducción	Reducción de costos de capacitación

Nota: elaboración propia.

Para empezar, se realizó un análisis comparativo de los registros de ingresos y retiros, contrastándolos con el historial de contratos y reportes de novedades. Este ejercicio permitió consolidar la información del año 2024 - fase previa a la implementación - y del 2026 - etapa posterior -, cuyos datos se detallan en la Tabla 8. Al aplicar la fórmula de rotación de personal

exhibida en la Figura 2, Se evidencia una reducción significativa en la tasa de rotación del 30% al 15%.

Figura 2
Fórmula para determinar la Rotación de Personal

$$\text{Rotación} = \frac{\text{Número de retiros}}{\text{Promedio de empleados}} \times 100$$

Nota: Elaboración propia.

Tabla 8
Rotación de Personal red de droguerías Copifam años 2024 a 2026

Periodo	Empleados promedio	Retiros	Rotación (%)
Antes (2024)	200	60	30%
Después (2026)	200	30	15%

Nota: elaboración propia.

Desde el punto de vista financiero, la Tabla 9 detalla la estabilidad laboral lograda traducida en la reducción directa de los costos operativos asociados al ciclo de contratación. Estos gastos incluyen tanto la inversión en convocatorias y selección - revisión de perfiles y entrevistas - como los pagos obligatorios por exámenes médicos ocupacionales y trámites legales de contratación. Este escenario confirma que una gestión estructurada de cargos y salarios es, en realidad, una estrategia de ahorro a largo plazo.

Por su parte, la tabla 10 muestra reducción en los costos de capacitación los cuales hacen referencia a los recursos destinados a la formación y adaptación del personal, especialmente en las etapas iniciales de vinculación. Adicionalmente, aquí se evalúa el tiempo productivo que se

destina a estas actividades, tanto por parte del nuevo colaborador como del personal encargado de hacer la transición. Esta reducción indica que los colaboradores se mantienen por más tiempo en la organización, reduciendo los procesos de inducciones recurrentes.

Tabla 9
Costo de Contratación de colaboradores.

Periodo	N° de contrataciones	Costo total (\$)
Antes (2024)	60	\$30.000.000
Después (2026)	30	\$12.000.000

Nota: Elaboración Propia.

Tabla 10
Costo de Capacitación – Inducción

Periodo	N° de capacitaciones	Costo total (\$)
Antes (2024)	60	\$30.000.000
Después (2026)	30	\$12.000.000

Nota: Elaboración Propia.

Para el cierre del análisis documental se tiene en cuenta la evolución de la nómina, contrastando los aumentos legales del salario mínimo en Colombia entre 2024 y 2026 – Tabla 11- con los beneficios de la nueva organización interna. Si bien el ajuste anual del salario mínimo elevó los costos en la base operativa, la implementación de una estructura formal permitió absorber estos cambios de manera más eficiente. Antes de este proceso, la empresa operaba con una asignación de salarios empírica y desarticulada, lo que impedía llevar un control riguroso del gasto prestacional.

Tabla 11
Referencia Salarial por Años

Año	Salario Mínimo	Auxilio de transporte	Total Base
2024	\$1.300.000	\$161.690	\$1.461.690
2026	\$1.750.905	\$249.095	\$2.000.000

Nota: Elaboración Propia.

Ahora bien, para el año 2024 previo a la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo, la nómina de la organización concentraba sus costos principalmente en el personal operativo, que representa el 90% de los colaboradores tal como se evidencia en la tabla 12. Los salarios se encuentran cercanos al mínimo legal vigente, lo que evidencia una estructura salarial poco diferenciada entre niveles jerárquicos. También se observa que no existe una clara estandarización en la asignación de remuneraciones, lo que generaba inequidades internas y dificultades en la planificación financiera.

Consiguientemente, para el año 2026 se evidencia un incremento en los costos de nómina, asociado tanto al aumento del salario mínimo legal como a la reorganización interna de las remuneraciones. En este periodo, la empresa adopta una estructura más definida, con mayor diferenciación entre los niveles de cargo, especialmente entre el personal operativo y los mandos medios.

Tabla 12
Costo General de la nómina 2024 Vs 2026

Concepto	Valor 2024	Valor 2026	Variación
Salarios operativos (180)	\$243.000.000	\$342.000.000	
Salarios mandos medios (20)	\$44.000.000	\$64.000.000	
Total salarios	\$287.000.000	\$406.000.000	
Auxilio de transporte	\$29.104.200	\$44.837.100	
Prestaciones sociales (50%)	\$158.052.100	\$225.418.550	

Costo total mensual	\$474.156.300	\$676.255.650	+42,6%
Costo total anual	\$5.689.875.600	\$8.115.067.800	+42,6%

Nota: elaboración propia

Al mismo tiempo, la comparación entre los años 2024 y 2026 muestra un incremento del 42,6% en los costos de nómina, lo cual está influenciado principalmente por el aumento del salario mínimo en Colombia y la implementación de la estructura salarial en la organización. Este aumento no debe interpretarse únicamente como un crecimiento del gasto, sino como un proceso de ajuste y optimización de la estructura salarial. La implementación de perfiles de cargo y escalas salariales permite mejorar la equidad interna, reducir inconsistencias y fortalecer la planificación financiera.

De manera complementaria, la investigación reveló que la ausencia de perfiles definidos generaba una "anarquía" en las remuneraciones, donde puestos similares percibían ingresos distintos sin justificación técnica. Esta situación hacía que la proyección de costos laborales fuera una tarea compleja y poco precisa. Al introducir criterios estandarizados y perfiles de cargo claros, se logró mitigar la discrecionalidad en los aumentos, fortaleciendo la transparencia administrativa y la estabilidad financiera de Droguerías COPIFAM.

4.2. Resultado Objetivo 2

4.2.1. Encuesta

Tal como se proyectó en apartes anteriores, esta técnica permite obtener una visión clara de los factores que influyen en la estructura salarial y organizativa de la empresa a nivel operativo. En términos generales la tabla 13 muestra una valoración favorable por parte de los

colaboradores frente a la implementación de los perfiles de cargo, con un nivel de acuerdo superior al 81%. Esto sugiere que la definición de funciones, responsabilidades y requisitos contribuye a una mejor comprensión del puesto, facilitando la organización del trabajo y el desempeño de las actividades.

En cuanto a la estructura salarial, el promedio es ligeramente menor que en las demás dimensiones, lo cual indica que este componente sigue siendo sensible para los trabajadores. Aun así, más del 73% manifiesta estar de acuerdo con la claridad y equidad de la remuneración, lo que evidencia avances en la percepción de justicia interna. Esto aunado a un 80% que presenta una tendencia favorable respecto al sistema de vinculación y selección, permite inferir que los perfiles de cargo están ayudando a identificar mejor el personal que se ajusta a las necesidades de la empresa, lo que fortalece la idoneidad en los procesos de contratación.

Por último, sobre la permanencia y rotación muestra una percepción algo más moderada obteniendo un 76% como lo ilustra la figura 3. Este comportamiento sugiere que los colaboradores reconocen mejoras en las condiciones internas, pero supone que aún se identifican factores negativos que influyen en la decisión de permanecer o retirarse de la organización, los cuales deben ser analizados más de fondo de parte de los directivos y encargados del talento humano de la red de droguerías Copifam.

Tabla 13

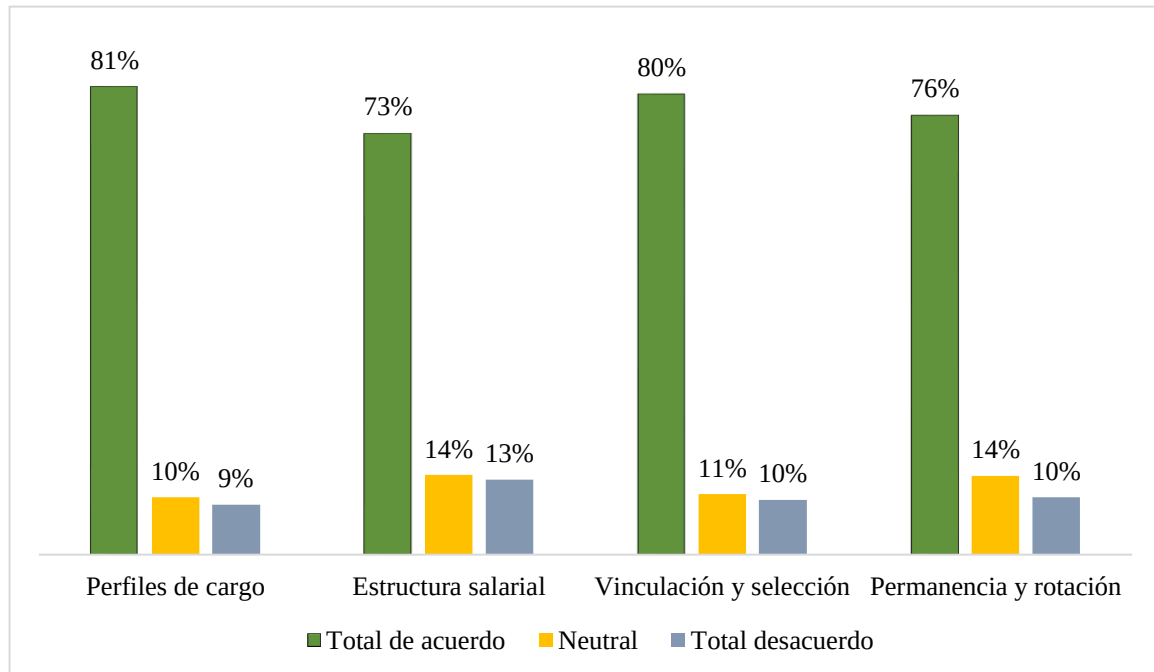
Resultados de la escala Likert por dimensión

Dimensión evaluada	Promedio	Total de acuerdo	Neutral	Total desacuerdo
Perfiles de cargo	4,12	81,3%	10,0%	8,7%
Estructura salarial	3,91	73,2%	13,8%	13,0%
Vinculación y selección	4,05	80,0%	10,5%	9,5%
Permanencia y rotación	4,01	76,3%	13,7%	10,0%

Nota: elaboración propia.

Figura 3

Variación porcentual de las dimensiones evaluadas en la encuesta

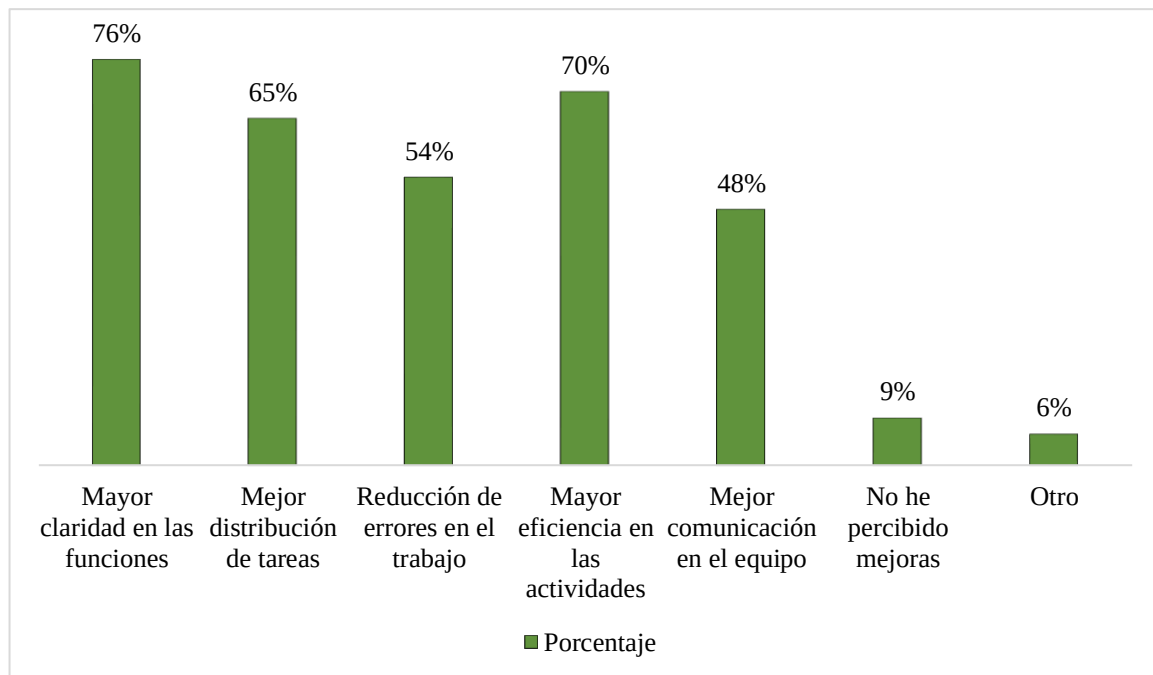


Nota: Elaboración propia.

Ahora, resulta patente establecer la percepción de los trabajadores respecto a la *organización del trabajo* al interior de la compañía, de lo cual se evidencia un impacto positivo significativo tras la implementación de los perfiles de cargo, con una tendencia clara hacia la optimización operativa. Es así como, el 76% percibe mayor claridad en las funciones, sugiriendo que la formalización ha logrado mitigar la ambigüedad de rol, un factor determinante en la eficiencia organizacional. Junto con ello, el 70% percibe una mayor eficiencia en las actividades, lo que valida la correlación directa entre la definición de responsabilidades y el rendimiento individual.

Por otro lado, la *estructuración de los perfiles* ha incidido favorablemente en la operatividad diaria, dado que el 65% de los colaboradores identifica una mejor distribución de tareas, mientras que el 54% reporta una reducción de errores en la ejecución de sus labores. Estos hallazgos permiten inferir que los perfiles de cargo funcionan como un mecanismo de control preventivo, disminuyendo la probabilidad de tener que corregir o repetir tareas y optimizando la carga prestacional del talento humano, todo ello visible en la figura 4.

Figura 4
Mejoras percibidas en la organización del trabajo



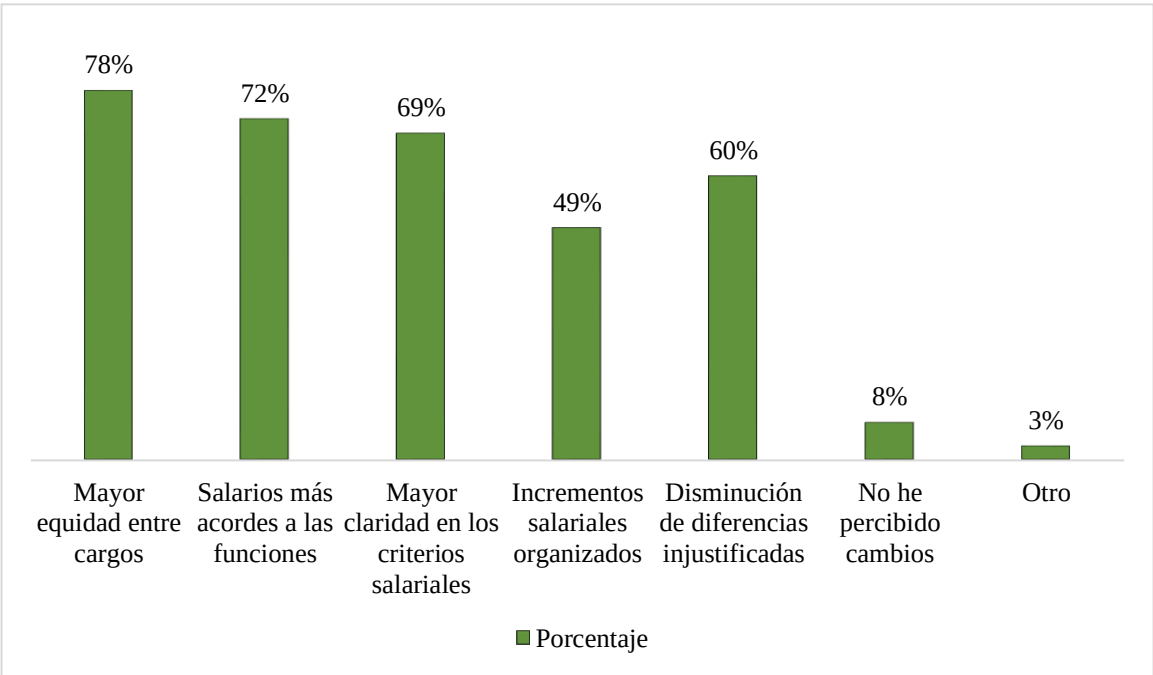
Nota: Elaboración propia.

En cuanto a la *asignación de salarios* tras la implementación de la estructura salarial, los hallazgos revelan un impacto positivo en la transparencia del sistema retributivo. La figura 5 ilustra que el 78% de los colaboradores identifica una mayor equidad entre cargos, lo cual es fundamental para el fortalecimiento del clima organizacional y la motivación. Este resultado se

complementa con la percepción del 72% de la muestra, quienes consideran que los salarios son ahora más acordes a las funciones desempeñadas, validando la eficacia de la valoración de cargos como herramienta de justicia distributiva.

Asimismo, la implementación ha permitido reducir la opacidad en la política salarial de la compañía, esto reflejado en el 69% que reporta mayor claridad en los criterios salariales y el 60% destaca una disminución de diferencias injustificadas. Estas cifras sugieren que la estandarización no solo organiza la estructura de costos fijos, sino que también actúa como un mecanismo de mitigación de conflictos internos derivados de la inequidad percibida.

Figura 5
Cambios identificados en la asignación de salarios



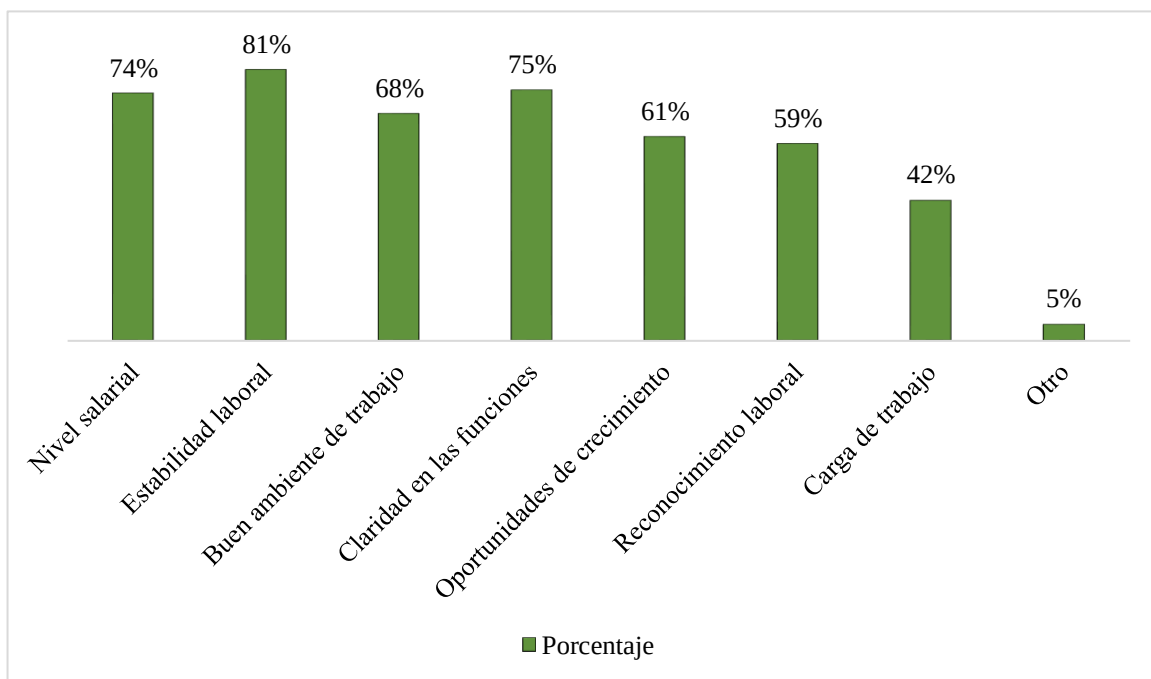
Nota: Elaboración propia.

En lo que respecta a los factores que determinan *la retención del talento humano*, los resultados expuestos en la figura 6 subrayan una priorización de la seguridad y la estructura organizacional. El indicador con mayor relevancia estadística es la estabilidad laboral, señalada por el 81% de los participantes, lo que posiciona la seguridad contractual como el eje principal de la permanencia. Seguidamente, se observa similitud técnica entre la claridad en las funciones con 75% y el nivel salarial con 74%, sugiriendo que para el colaborador la certidumbre sobre su rol es tan valorada como la compensación económica directa.

Por otro lado, factores asociados al bienestar y desarrollo profesional muestran una incidencia significativa donde el 68% destaca el buen ambiente de trabajo, el 61% las oportunidades de crecimiento y el 59% el reconocimiento laboral, estos emergen como motivadores clave para la proyección a largo plazo dentro de la compañía. Cabe también destacar que el 42% identifica a la carga de trabajo como un factor de permanencia, lo que permite inferir que, si bien el equilibrio vida-trabajo es relevante, la estructura salarial y la definición de roles ejercen una influencia más determinante en la decisión del personal de permanecer en la organización.

Figura 6

Factores que influyen en la permanencia del colaborador



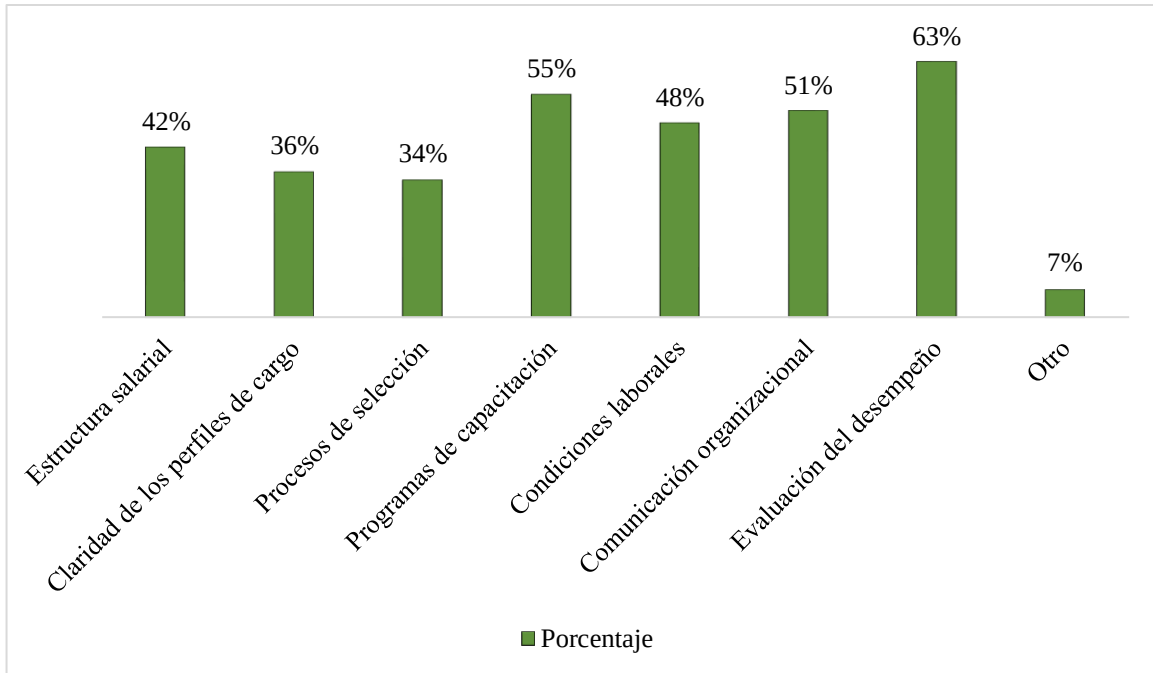
Nota: Elaboración propia.

Para concluir, es necesario reconocer que, aunque se presentan mejoras con la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo, los colaboradores consideran que todavía hay aspectos por fortalecer, especialmente la evaluación del desempeño, según el 63% de los encuestados. Complementariamente, el 55% identifica los programas de capacitación como un aspecto prioritario de mejora, seguido de la comunicación organizacional con un 51% y las condiciones laborales con un 48% tal como se plantea en la figura 7.

Estas cifras indican que la organización se encuentra en una etapa de transición donde, superada la fase de ordenamiento de funciones, el foco de interés del colaborador se desplaza hacia el crecimiento técnico y la calidad del entorno laboral. Esto sugiere que la gestión del talento humano debe entenderse como un proceso continuo y no como una intervención aislada.

Figura 7

Aspectos que aún pueden mejorar en la gestión del talento humano



Nota: Elaboración propia.

4.2.2. Análisis Estadístico

Es momento de dar cumplimiento integral al segundo objetivo específico, para ello los análisis efectuados en la encuesta se complementa con una interpretación financiera que permite establecer la relación entre la percepción de los colaboradores y los costos asociados a la vinculación, capacitación y rotación del personal. Para ello, se tomaron como referencia los gastos de contratación, capacitación e inducción, así como el comportamiento de la nómina en los periodos anterior y posterior a la implementación.

A este propósito, la tabla 14 muestra una disminución importante en los costos vinculados a la contratación y capacitación del personal, al pasar de \$ 56.836.364 en 2024 a \$ 34.762.793 en 2026, lo que representa un ahorro del 38,8% anuales. Esta reducción está

directamente relacionada con la disminución de la rotación de personal, que pasó del 60 a 30, lo cual evidencia una mayor permanencia de los colaboradores dentro de la organización.

Desde el punto de vista financiero, es importante advertir que, aunque los costos individuales de contratación y capacitación presentan un incremento, derivado del aumento del salario mínimo y del valor de la hora laboral, el costo total disminuye debido a la menor frecuencia de estos procesos. Esto indica que la organización no necesariamente está gastando menos por cada proceso, sino que los está realizando con menor recurrencia. En otras palabras, la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo contribuyó a disminuir costos improductivos asociados a la salida y reingreso constante de colaboradores.

Tabla 14
Comparación de costos de contratación y capacitación

Concepto	Antes (2024)	Después (2026)	Variación
Número de retirados / reemplazos	60	30	-50%
Costo total de contratación	\$24.000.000	\$15.000.000	-37,5%
Costo individual por contratación	\$400.000	\$500.000	+25%
Costo total de capacitación formal	\$21.000.000	\$12.000.000	-42,9%
Costo individual capacitación formal	\$350.000	\$400.000	+14,3%
Costo total capacitación ampliada (costos ocultos)	\$11.836.364	\$7.762.793	-34,4%
Costo individual capacitación ampliada	\$197.273	\$258.760	+30,3%
Costo total general	\$ 56.836.364	\$ 34.762.793	-38,8%

Nota: elaboración propia.

Con el propósito de obtener una visión integral del impacto económico de la rotación laboral antes y después de la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo, se realizó un análisis que integra tanto los *costos visibles* de contratación y capacitación formal: publicación de vacantes, tiempo de reclutamiento y pruebas de selección. Así como también los *costos ocultos* asociados al proceso de adaptación del nuevo personal. Estos últimos incluyen el

tiempo de entrenamiento por parte de colaboradores antiguos, la curva de aprendizaje del nuevo empleado y los costos derivados de errores iniciales, reprocesos y ajustes operativos.

En efecto, los datos reflejados en la tabla 15, parten del supuesto promediado de 8 horas de entrenamiento por parte del colaborador antiguo, 16 horas de aprendizaje del nuevo y 2 horas de supervisión adicional, además de un valor fijo estimado por errores iniciales. Para la valoración del tiempo de entrenamiento y supervisión, se tomó como base el salario mínimo mensual dividido entre el número de horas laborales mensuales, 44 horas semanales conforme a la jornada legal vigente en Colombia, equivalente a aproximadamente 190 horas al mes. Bajo este criterio, se obtuvo un valor hora aproximado de \$6.818 en 2024 y \$9.183 en 2026.

Tabla 15
Desglose comparativo de costos de contratación, capacitación

Concepto	Subconcepto	2024 por evento	2024 total anual	2026 por evento	2026 total anual
Contratación	Publicación de vacantes	\$60.000	\$3.600.000	\$80.000	\$2.400.000
	Tiempo del reclutador	\$180.000	\$10.800.000	\$230.000	\$6.900.000
	Pruebas / entrevistas	\$160.000	\$9.600.000	\$190.000	\$5.700.000
	Subtotal contratación	\$400.000	\$24.000.000	\$500.000	\$15.000.000
Capacitación formal	Inducción formal	\$100.000	\$6.000.000	\$110.000	\$3.300.000
	Tiempo de entrenamiento	\$170.000	\$10.200.000	\$200.000	\$6.000.000
	Materiales / logística	\$80.000	\$4.800.000	\$90.000	\$2.700.000
	Subtotal capacitación formal	\$350.000	\$21.000.000	\$400.000	\$12.000.000
Costos ocultos de capacitación	Tiempo del colaborador antiguo que entrena	\$54.545	\$3.272.727	\$73.465	\$2.203.636

Tiempo de supervisión / acompañamiento	\$13.636	\$818.182	\$18.366	\$550.984
Curva de aprendizaje del nuevo colaborador	\$109.091	\$6.545.455	\$146.929	\$4.407.873
Errores iniciales, reprocesos y ajustes operativos	\$20.000	\$1.200.000	\$20.000	\$600.000
Subtotal costos ocultos	\$197.273	\$11.836.364	\$258.760	\$7.762.793
Costo total general	\$947.273	\$56.836.364	\$1.158.760	\$34.762.793

Nota: elaboración propia.

En términos financieros, este resultado confirma que la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo no solo reduce la frecuencia de los reemplazos, sino que también disminuye los gastos indirectos asociados a la adaptación del nuevo personal. En otras palabras, la empresa deja de asumir repetidamente el costo de entrenar, supervisar y corregir errores, lo que mejora la eficiencia en la gestión del talento humano y fortalece el control sobre los recursos destinados a este proceso. A su vez, los costos ocultos disminuyen en cerca de 34,4%, al pasar de \$11.836.364 a \$7.762.793, aunque el costo por evento aumenta por el mayor valor de la hora laboral.

En efecto, la tabla 16 evidencia que la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo generó un ahorro directo de \$22.073.571 en los costos asociados a la vinculación y adaptación del personal, resultado de la reducción en la rotación laboral y, por ende, en la frecuencia de los procesos de contratación y capacitación. No obstante, este ahorro se contrasta con un incremento significativo en los costos de nómina, el cual asciende a \$2.425.192.200. Este aumento está explicado principalmente por el ajuste del salario mínimo en

el 2026 y la reorganización salarial interna, lo que implica que la empresa destina mayores recursos al pago de su personal.

Tabla 16
Balance económico del impacto en la gestión del talento humano

Concepto	2024	2026	Variación
Costo total de contratación	\$24.000.000	\$15.000.000	-\$9.000.000
Costo total de capacitación formal	\$21.000.000	\$12.000.000	-\$9.000.000
Costo total capacitación ampliada (costos ocultos)	\$11.836.364	\$7.762.793	-\$4.073.571
Costo total vinculación y adaptación	\$56.836.364	\$34.762.793	-\$22.073.571
Incremento anual en nómina	\$5.689.875.600	\$8.115.067.800	+\$2.425.192.200
Balance neto del impacto financiero			-\$2.403.118.629

Nota: elaboración propia.

4.3. Resultado Objetivo 3

4.3.1. Análisis Estadístico

Para evaluar el impacto de la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo sobre los costos de la gestión del talento humano, se utilizaron indicadores financieros de uso empresarial que permiten comparar la relación entre el gasto en personal y la capacidad de generación de ingresos de la organización. Entre estos, se destaca la participación de los costos de personal sobre los ingresos operacionales, así como el costo laboral por colaborador, los cuales permiten valorar si la gestión humana se ha vuelto más eficiente después de la implementación.

Tabla 17

Participación del gasto de personal sobre los ingresos operacionales

Concepto	2024	2026	Variación
Ingresos operacionales anuales	\$14.500.000.000	\$18.200.000.000	+25,5%
Costo anual de nómina	\$5.689.875.600	\$8.115.067.800	+42,6%
Participación del gasto de personal	39,2%	44,6%	+5,4 p.p.

Nota: elaboración propia.

En este sentido, la tabla 17 presenta el indicador de participación del gasto de personal que para 2024 representaba el 39,2% de los ingresos operacionales, mientras que en 2026 pasó al 44,6%. A simple vista, esto podría interpretarse como un aumento en la carga laboral sobre los ingresos de la empresa; sin embargo, este comportamiento debe analizarse junto con los resultados de rotación, contratación y capacitación. Así las cosas, el incremento porcentual se explica por la actualización del salario mínimo para 2026 de parte del gobierno nacional y por la reorganización salarial derivada de la implementación de la estructura y los perfiles de cargo.

4.4. Resultado Objetivo General

En términos generales, La implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo en Droguerías COPIFAM División Tolima evidenció un impacto positivo en la gestión del talento humano, particularmente en la organización y control de los costos laborales. Por consiguiente, desde una perspectiva financiera, el incremento del 42,6% en los costos de nómina no se compensa de manera inmediata con la reducción de los costos de contratación y capacitación, sino que la propuesta genera beneficios de mediano y largo plazo relacionados con la estabilidad laboral, la reducción de la rotación, el fortalecimiento del control presupuestal y la disminución de inconsistencias salariales.

Asimismo, la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo favoreció la vinculación de personal más idóneo y fortaleció la permanencia laboral dentro de la organización. La definición clara de funciones y condiciones salariales permitió mejorar la organización del trabajo, disminuir reprocesos y reducir la necesidad de reemplazos frecuentes. Desde el enfoque contable y financiero, estos resultados contribuyen a optimizar el uso de los recursos destinados al talento humano, fortalecer el control administrativo y consolidar una gestión organizacional más eficiente y sostenible en la División Tolima de Droguerías COPIFAM.

4.5. Participación en eventos académicos e investigativos

Con el propósito de fortalecer la divulgación científica, la apropiación social del conocimiento, así como para recibir retroalimentación académica y consolidar el impacto investigativo, el proyecto fue socializado en diferentes escenarios académicos, investigativos y de emprendimiento a nivel regional, nacional e internacional. Entre ellos, el Encuentro Regional de Semilleros de Investigación 2026, organizado por la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO y el Nodo Parque Científico de Innovación Social - CREA, evento orientado al fortalecimiento de la investigación formativa y la generación de espacios de intercambio académico entre estudiantes investigadores.

Durante este encuentro, el proyecto obtuvo el tercer lugar entre las investigaciones participantes, destacándose por su aporte académico, pertinencia y proyección investigativa. Como resultado de este reconocimiento, la investigación fue seleccionada para representar la

sede en el Encuentro Nacional de Semilleros de Investigación de Uniminuto, constituyéndose en un logro significativo para el proceso investigativo desarrollado.

De igual manera, el proyecto participó en el XIX Congreso Internacional de Prospectiva y el X Congreso Internacional de Emprendimiento 2026, realizados en la ciudad de Cali, bajo el lema “Fortaleciendo el compromiso con la investigación, la ética y la transformación digital”. Este evento reunió investigadores, emprendedores y académicos nacionales e internacionales con el objetivo de promover la innovación, la transformación digital y el desarrollo sostenible. Allí, el proyecto fue destacado por su calidad investigativa y su contribución académica, logrando además su publicación en la página web oficial del evento, hecho que fortaleció la visibilidad y proyección institucional de la investigación.

Asimismo, para el año 2025, el trabajo participó en el VII Congreso Internacional de la Investigación, la Innovación, la Creación Cultural y Artística, organizado por la Fundación de Estudios Superiores FUNDES en el municipio de Espinal. Este escenario académico permitió socializar el proyecto ante comunidades investigativas interdisciplinarias, fortaleciendo las competencias investigativas, argumentativas y de divulgación científica de los participantes. Este y los anteriores eventos se encuentran soportados en certificaciones que pueden ser consultadas en los anexos D del presente trabajo.

4.6. Conclusiones

El desarrollo de la presente investigación permitió concluir que la implementación de una estructura salarial estandarizada y perfiles de cargo en Droguerías COPIFAM División Tolima ha transformado la gestión del talento humano, pasando de un enfoque administrativo tradicional a una estrategia más estructurada, controlable y financieramente previsible. Inicialmente, se

evidenciaban inconsistencias en la asignación salarial, donde cargos equivalentes percibían remuneraciones diferentes sin criterios técnicos definidos; sin embargo, tras la implementación, la organización logró avanzar hacia una mayor equidad interna. Esto se refleja en que el 78% de los colaboradores percibe mayor equidad entre cargos y el 72% considera que su salario es acorde con las funciones desempeñadas.

En términos de eficiencia operativa, se evidenció que la formalización documental, especialmente a través de los manuales de funciones, redujo significativamente la ambigüedad de rol, aspecto que el 76% de los colaboradores asocia con una mayor claridad en sus responsabilidades. Este avance organizacional se tradujo en beneficios económicos medibles, dado que la vinculación de personal más idóneo y la reducción de la rotación —que pasó del 30% al 15%— permitieron optimizar los recursos destinados a los procesos de selección y capacitación. Aunque se presentó un incremento en los costos de nómina, este no responde a un descontrol del gasto, sino a una reorganización estratégica orientada a mejorar la estabilidad laboral y la equidad interna.

Por otra parte, los resultados obtenidos son consistentes con los planteamientos teóricos analizados en el marco referencial, los cuales sostienen que una adecuada gestión del talento humano, basada en criterios técnicos y estructurados, impacta positivamente tanto en el desempeño organizacional como en la eficiencia financiera. En este sentido, los hallazgos del estudio validan dichas posturas, al evidenciar que la inversión en la organización del talento humano puede generar beneficios económicos sostenibles en el tiempo.

Desde el punto de vista práctico, esta investigación aporta valor a la red de droguerías COPIFAM al demostrar que la formalización de su gestión del talento humano no solo mejora los procesos internos, sino que también contribuye a un uso más eficiente y estratégico de los

recursos financieros. A nivel académico, el estudio fortalece el análisis aplicado de la relación entre la gestión humana y los costos organizacionales, evidenciando que variables tradicionalmente cualitativas pueden ser abordadas desde una perspectiva cuantificable y económica.

No obstante, es importante reconocer algunas limitaciones del estudio. En primer lugar, el análisis se basó en la información disponible proporcionada por la empresa, lo que implica que los resultados deben interpretarse como una aproximación a su realidad organizacional. Asimismo, no se profundizó en variables como la productividad individual ni en el impacto directo sobre los ingresos, aspectos que podrían enriquecer el análisis en futuras investigaciones. En este sentido, se sugiere incorporar indicadores de desempeño y realizar comparaciones con otras organizaciones del sector, con el fin de ampliar la comprensión del impacto de la gestión del talento humano en la sostenibilidad empresarial.

4.7. Recomendaciones

Se recomienda a Droguerías COPIFAM División Tolima consolidar y dar continuidad a la implementación de la estructura salarial y los perfiles de cargo, integrándolos con otros procesos estratégicos de la gestión del talento humano, como la evaluación del desempeño, los planes de capacitación y los sistemas de reconocimiento, con el fin de fortalecer la productividad y la permanencia del personal.

Asimismo, resulta fundamental establecer un sistema de seguimiento periódico mediante indicadores financieros y de gestión humana, que permita evaluar el comportamiento de la nómina, la rotación y los costos asociados, facilitando la toma de decisiones basada en datos. De igual manera, se sugiere avanzar en el desarrollo de estrategias de salario emocional y bienestar

laboral, orientadas a complementar la compensación económica y a mejorar el compromiso organizacional.

Finalmente, desde una perspectiva académica y empresarial, se recomienda profundizar en estudios que relacionen la gestión del talento humano con indicadores de productividad, rentabilidad y competitividad, con el propósito de fortalecer el análisis integral del impacto del recurso humano en la sostenibilidad de las organizaciones.

Referencias

- Arias, F. (2023). El paradigma pragmático como fundamento epistemológico de la investigación mixta. *Revisión sistematizada. Educación, Arte, Comunicación: Revista Académica E Investigativa*, 12(2), 11–24. <https://doi.org/10.54753/eac.v12i2.2020>
- Ariza, J., y Agudelo, S. A. (2025). Cambios en la composición del empleo y desigualdad salarial en Colombia. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 33(2), 11–37. <https://doi.org/10.18359/rfce.7697>
- Bermúdez, Y. A. y Villamil, L. D. (2022). *Las Implicaciones Fiscales de los Tributos de Nómina en Colombia*. Universidad Piloto de Colombia. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/12138>
- Blanco, L. J. (2025). Organización, gestión del capital humano y perfiles de cargos basados en competencias. *Economía y Desarrollo*, 169(2), 85-96. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842025000200004&lng=es&tlng=es.
- Bran, J., y Largo, E. (2023). *Diseño de un sistema de compensación integral para fortalecer la retención del talento en la empresa Inversiones Metro Cuadrado S.A.S*. Universidad del Valle. <https://hdl.handle.net/10893/30377>

Brito, F. (2024). La gestión del talento humano y su relación con las finanzas empresariales.

Polo del Conocimiento, 9(7), 1937-1951. [doi:https://doi.org/10.23857/pc.v9i7.7609](https://doi.org/10.23857/pc.v9i7.7609)

Cano, S., y Casanova, L. (2024). *Protección al trabajador en asuntos de seguridad social en Colombia*. Universidad Cooperativa de Colombia.

<https://hdl.handle.net/20.500.12494/60236>

Cárdenas, C. L. (2022). *Análisis jurisprudencial de la protección laboral y ocupacional reforzada en Colombia según la Corte Constitucional*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/16250>

Castillo, L. F. (2023). La entrevista. Universidad de Guadalajara.

http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/4062/1/T%C3%A9cnicas_diagn%C3%B3stico_Entrevista.pdf

Coronel, C. (2023). Los objetivos de la investigación. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 27.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552023000100048&lng=es&tlng=pt.

Duarte, M. G. (2023). *Problemática de las contribuciones parafiscales de los trabajadores dependientes*. Universidad Externado de Colombia.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/14567>

Galván, A. (2024). Informe final práctica laboral apoyo jurídico para el fortalecimiento y optimización de las funciones del grupo interno de trabajo de prestaciones sociales dentro del ministerio de relaciones exteriores de Colombia. Universidad de Córdoba.

<https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/8201>

Giraldo, S. A. (2023). El Principio de Progresividad en Colombia. Una Protección Ineficaz de los Derecho Laborales. *Memorias Forenses*, (7), 59–98.

<https://doi.org/10.53995/25390147.1533>

Giuzio, G. (2022). Salud, condiciones de trabajo y medioambiente laboral: una relación inescindible. *Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales*, 64(284), 793-810. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/3079>

Gutiérrez, I. (2023). Medición de la Brecha Salarial de Género: Una aproximación a través de la revisión de literatura. *Revista De Economía Crítica*, (35), 42–59.

<https://www.revistaeconomicacritica.org/index.php/rec/article/view/690>

Hidalgo, M. E., y Tarapuez, E. I. (2023). La calidad del trabajo en Colombia: una preocupación nacional. *Tendencias*, 24(1), 79-109.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932023000100079&lng=en&tlng=es.

Higuita, Y. A., y Londoño, K. J. (2022). Efectos administrativos, contables y tributarios en las empresas con la implementación de la Nómina Electrónica en Colombia. *Revista Summa De Arithmetica*, 1(5), 52–60. <https://doi.org/10.11565/sda.v1i5.6>

Ibarra, C. N. (2023). *Nomina electrónica y su impacto normativo en Colombia*. Universidad Simón Bolívar. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/13297>

Jaramillo, I. C., Hernández, J. V. (2021). Propuesta de un manual de procesos para las empresas del sector textil de accesorios para mascotas en la ciudad de Bogotá. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. <https://repositorio.unicolmayor.edu.co/handle/unicolmayor/5593>

Jiménez, S. (2025). Todo lo que debes saber sobre el ajuste salarial en RR.HH. *Tickelia [Digital]*. <https://tickelia.com/blog/rrhh/diccionario/ajuste-salarial-matices-practicas/#1%c2%bfque-es-el-ajuste-salarial>

Jiménez, V. E. (2022). El estudio de casos y sus etapas en las investigaciones. *Revista Sobre Estudios E Investigaciones Del Saber académico*, 16, 34. <https://doi.org/10.70833/rseisa16item317>

Maldonado, G. A. (2024). Los principios de la seguridad social y el desarrollo sostenible en Colombia. *Revista Doctrina Social*, 4(2), 44-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9707774>

Martínez, A. P., Muñoz, M. T. y Gómez, J. P. (2022). *Investigación de uso y conocimiento de las cajas de compensación en relación con el ingreso de los afiliados en Colombia.*

Universidad EAN. <http://hdl.handle.net/10882/12331>

Mercado, L. V. (2026). Pese a suspensión provisional de decreto de salario mínimo, su quincena no cambia: lo que debe saber. Noticias Caracol web, Economía.

<https://www.noticiascaracol.com/economia/como-queda-la-quincena-si-gana-el-salario-minimo-tras-la-suspension-provisional-de-decreto-rg10>

Mieles, C. P. (2021). Factores de estrés laboral y efectos en la salud: modelo desbalance esfuerzo recompensa y modelo demanda control. *Centro Sur*, 5(2).

<https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/162>

Monsalve, C., Riaño, F. N., y Luzardo, M. (2021). Prácticas de alto rendimiento y su incidencia en el compromiso organizacional. Un estudio en colaboradores de una caja de compensación familiar en Colombia. *Revista EAN*, (90), 235-254.

<https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2976>

Mora, Z. (2022). Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 665-

681. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2613

Morales, L. G. (2024). Ley 100 de 1993 en Colombia: entre el mito del mercado y la teoría económica. *Revista facultad nacional de salud pública*, 42(1).

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/354723>

Murillo, F. y Ramirez, O. L. (2024). Impacto y ejecución del desarrollo normativo tendiente a reducir la segregación y racismo a la población afrodescendiente en el mercado laboral en Colombia. Universidad Autónoma Latinoamericana – Unaula.

<http://repositorio.unaula.edu.co:4000/handle/123456789/3389>

Nicuta, E., Opariuc-Dan, C., Constantin, T. (2024). La gratitud, los recursos del puesto de trabajo y la adaptación del puesto al empleado: un estudio en dos momentos con una muestra de empleados rumanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 40(1), 19-30. <https://dx.doi.org/10.5093/rpto2024a2>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Hacia la equidad salarial: Respuesta integral a la brecha salarial de género. *Oficina Internacional del Trabajo*, 1, 47-51.

<https://doi.org/10.54394/00033111>

Ortiz, H. J. (2024). *Estabilidad laboral reforzada por salud en Colombia y su afectación por el desconocimiento de sus derechos*. Ediciones Universidad Simón Bolívar.

<https://hdl.handle.net/20.500.12442/15926>

Palacios, L. I., Cortes, C. V., Cueva, M. A., y Ramirez, W. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. *Revista de*

ciencias sociales, 30(1), 2024, 470-484.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9370051>

Patiño, E. (2023). La igualdad salarial en relación con los empleos públicos del orden municipal en Colombia. Universidad Externado de Colombia.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/14728>

Pineda, M. L., Saavedra, M. L., y Díaz, Y. (2023). Análisis competitivo de la gestión del talento humano en el sector metalmecánico de la provincia Tundama en el departamento de Boyacá. *Revista CEA*, 9(20), 2155. <https://doi.org/10.22430/24223182.2155>

Pulecio, E. A., Lozano, S. M., Agudelo, Y. P., y Rivas, M. V. (2023). Implementación del manual de funciones en el área de talento humano de la empresa Gran Colombiana de Dotaciones para el año 2023. Uniagustiniana.

<http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2032>

Ramirez, W. E. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8939089>

Rodríguez, A. (2023). Generalidades del contrato de trabajo. *Generación de contenidos impresos* 1(111). Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.

<http://dx.doi.org/10.16925/gcnc.93>

Puerta Orrego, J. (2023). *La desconexión laboral es un derecho de los trabajadores en Colombia*. Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria.

<https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/3737>

Quimiz, G. y Palacios, P. (2021). Publicación: Importancia de la Implementación de Manuales de Funciones en Empresas. *Revista De Investigación Formativa: Innovación Y Aplicaciones Técnico - Tecnológicas*, 2(2), 9.

<https://ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/v2.n2.a3>

Valderrama, M y Lopera, L. (2024). *Como el indebido contrato de prestación de servicios encubren verdaderas relaciones subordinadas en Colombia*. Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria. <https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/5110>

Vega, V., Leyva, M. Y., y Batista, N. (2023). Desarrollo y validación de un cuestionario para evaluar el conocimiento en Metodología de la Investigación. *Revista Conrado*, 19(S2), 51–60. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3232>

Velásquez, L. M. y Jaimes, Y. K. (2023). *Análisis del proyecto de reforma laboral en Colombia un caso práctico*. Unidades tecnológicas de Santander.

<http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/12917>

Villegas, O. A., Soto, A. y Burbano, J. Y. (2022). Importancia del salario emocional para los trabajadores de Colombia. Fundación Universitaria del Área Andina.

<https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4512>

Yepes, A., Giraldo, C. M., Duran, D. E., Leyva, M. P, y Acero, A. (2024). La estabilidad laboral reforzada en Colombia: una mirada multidisciplinaria desde el principio de la beneficencia. *Revista Colombiana de Bioética*, 19(2), 1.

<https://doi.org/10.18270/rcb.v19i2.4287>

Zapata, S. M. (2024). Factores determinantes en la rotación de personal en GHL Hoteles.

Universidad EAFIT. <https://hdl.handle.net/10784/34963>

Anexos

Anexo A. Estructura salarial para red de droguerías COPIFAM 2026

Estructura de Escala Salarial 2025

Droguerías COPIFAM

1. Introducción

La estructura salarial de una empresa es un componente fundamental dentro de la gestión del talento humano, ya que permite establecer criterios equitativos y claros para la remuneración de sus colaboradores, con base en el perfil del cargo, nivel de responsabilidad y funciones asignadas. En este informe se presenta la propuesta de escala salarial actualizada para el año 2025 en Droguerías **COPIFAM**, con el fin de promover la equidad interna, la competitividad externa y el cumplimiento de la normativa laboral vigente.

Este análisis contempla los diferentes cargos existentes dentro de la organización, agrupados por áreas funcionales, detallando el salario asignado, su equivalente en Salarios Mínimos Legales Vigentes (SMMLV), así como los perfiles del cargo y sus principales responsabilidades.

2. Objetivos

Objetivo General

Diseñar una estructura de escala salarial actualizada para **DROGUERÍAS COPIFAM**, alineada al SMMLV 2025, que contemple perfiles y responsabilidades de los distintos cargos.

Objetivos Específicos

Establecer los niveles salariales por área y tipo de cargo.

Determinar el valor del salario mensual en función del SMMLV vigente.

Definir perfiles de cargo que permitan una asignación salarial justa y coherente.

Especificar las responsabilidades asociadas a cada rol dentro de la organización.

3. Desarrollo: Escala Salarial 2025 por Área Funcional

Nota: El salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) para el año 2025 es de **\$1.423.500**.

Todos los valores incluyen el auxilio de transporte cuando corresponde (\$200.000).

Área	Cargo	Nivel del Cargo	Salario Aprox. (COP)	Equivalente en SMMLV
VENTAS	Jefatura de Ventas	Jefatura	\$5.692.000	4.0 SMMLV
	Aprendiz SENA	Aprendiz	\$1.423.500	1.0 SMMLV
	Supervisores de zonas	Profesional	\$3.559.000	2.5 SMMLV
	Coordinador de domicilios	Profesional	\$3.559.000	2.5 SMMLV
	Televentas	Operativo	\$1.994.000	1.4 SMMLV
	Domiciliarios Ibagué	Operativo	\$1.851.000	1.3 SMMLV
	Domiciliarios Población	Operativo	\$1.851.000	1.3 SMMLV

	Vendedor de Mostrador	Operativo	\$2.135.000	1.5 SMMLV
	Administrador de punto de venta	Profesional	\$3.272.000	2.3 SMMLV
TOMA FÍSICA	Coordinador de toma física	Profesional	\$3.559.000	2.5 SMMLV
	Auxiliar de toma física	Auxiliar	\$1.994.000	1.4 SMMLV
	Aprendiz SENA	Aprendiz	\$1.423.500	1.0 SMMLV
LOGÍSTICA	Auxiliar de Devoluciones	Auxiliar	\$1.994.000	1.4 SMMLV
	Aprendiz Mantenimiento	Aprendiz	\$1.423.500	1.0 SMMLV
NEGOCIOS INSTITUCIONALES	Jefe Unidad de negocios institucionales	Jefatura	\$5.692.000	4.0 SMMLV
	Auxiliar UNI	Auxiliar	\$2.135.000	1.5 SMMLV
CONTABILIDAD	Jefe Contable	Jefatura	\$6.406.000	4.5 SMMLV
	Coordinador de Tesorería	Profesional	\$4.270.000	3.0 SMMLV

	Auxiliares Contables	Auxiliar	\$2.278.000	1.6 SMMLV
COMPRAS	Jefe de Compras	Jefatura	\$6.406.000	4.5 SMMLV
	Coordinador de Costos	Profesional	\$3.987.000	2.8 SMMLV
	Jefe de línea premium	Jefatura	\$6.406.000	4.5 SMMLV
	Auxiliar de compras	Auxiliar	\$2.135.000	1.5 SMMLV
	Aprendiz Universitario	Aprendiz	\$1.423.500	1.0 SMMLV
SISTEMAS	Jefe de Sistemas	Jefatura	\$6.406.000	4.5 SMMLV
	Auxiliar de Sistemas	Auxiliar	\$2.278.000	1.6 SMMLV
	Aprendiz de SENA	Aprendiz	\$1.423.500	1.0 SMMLV
MERCADERO	Jefe de Mercadeo	Jefatura	\$6.406.000	4.5 SMMLV
	Auxiliar de Mercadeo	Auxiliar	\$2.278.000	1.6 SMMLV

DIRECCIÓN TÉCNICA	Jefe operaciones y dirección técnica	Jefatura	\$7.117.500	5.0 SMMLV
	Auxiliar de Mantenimiento	Auxiliar	\$2.135.000	1.5 SMMLV
GESTIÓN HUMANA SG-SST	Gerencia de Gestión Humana	Gerencia	\$8.541.000	6.0 SMMLV
	Jefe SG_SST	Jefatura	\$6.406.000	4.5 SMMLV
	Aprendiz HSEQ SENA	Aprendiz	\$1.423.500	1.0 SMMLV
	Jefe de Gestión Humana	Jefatura	\$6.406.000	4.5 SMMLV
	Auxiliar de Gestión Humana	Auxiliar	\$2.135.000	1.5 SMMLV
	Recepcionista	Operativo	\$1.851.000	1.3 SMMLV
	Servicios Generales	Operativo	\$1.851.000	1.3 SMMLV
GERENCIA	Gerente General	Gerencia	\$11.388.000	8.0 SMMLV
	Analista de Datos	Profesional	\$3.987.000	2.8 SMMLV

4. Conclusiones

La elaboración de una estructura de escala salarial clara, equitativa y alineada con el salario mínimo legal vigente permite fortalecer la transparencia organizacional, promover la equidad interna y mejorar la competitividad externa de Droguerías Copifam. Este documento sirve como base para gestionar de manera más efectiva la compensación del personal, atraer y retener talento, y garantizar el cumplimiento de la legislación laboral colombiana.

Cada cargo aquí descrito ha sido analizado no solo desde su nivel salarial, sino también en función de su perfil, responsabilidades y valor estratégico dentro de la organización.

5. Recomendaciones

Actualizar la escala salarial anualmente de acuerdo con los cambios en el SMMLV y las condiciones del mercado.

Implementar evaluaciones periódicas de desempeño que permitan ajustar las remuneraciones con base en resultados individuales y organizacionales.

Diseñar planes de carrera y desarrollo que acompañen la escala salarial con oportunidades de crecimiento profesional.

Mantener la equidad interna y competitividad externa, revisando referencias salariales del sector farmacéutico a nivel regional.

Socializar la estructura salarial con el equipo directivo y áreas de gestión humana para garantizar una aplicación correcta y transparente.

Anexo B: *Perfiles de los Cargos para la red de droguerías COPIFAM 2026*

Nota: El presente anexo se entrega por separado en formato PDF para facilitar su consulta, teniendo en cuenta la extensión, estructura técnica y naturaleza detallada de los perfiles de cargos para la red de droguerías COPIFAM. Dicho archivo complementa de manera integral el análisis realizado en el presente trabajo de grado y se muestra con el título Perfiles_Cargos_COPIFAM_2026.

Anexo C: Encuesta estructurada

Tabla 18
Encuesta estructurada

Aspecto a verificar	Preguntas	Respuestas
Información general	Área en la que labora	☐ Operativa ☐ Administrativa ☐ Otra
	Antigüedad en la empresa	☐ Menos de 1 año ☐ Entre 1 y 3 años ☐ Más de 3 años
Claridad de perfiles de cargo	Las funciones de mi cargo están claramente definidas.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
	Conozco los requisitos necesarios para desempeñar mi cargo.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
	Considero que los perfiles de cargo facilitan la selección de personal adecuado.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Estructura salarial	Considero que mi salario es acorde con las funciones que realizo.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
	Percibo equidad en los salarios entre cargos similares.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
	La estructura salarial actual es clara y comprensible.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Vinculación y selección	La empresa contrata personal que cumple con los requisitos del cargo.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
	Los procesos de selección han mejorado con la implementación de perfiles de cargo.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Permanencia y rotación	Considero que las condiciones laborales actuales favorecen la permanencia en la empresa.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
	La claridad en funciones y salarios influye en mi decisión de permanecer en la empresa.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
	He percibido una disminución en la rotación de personal en mi área.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Preguntas abiertas	¿Qué mejoras ha percibido en la organización del trabajo a partir de la implementación de los perfiles de cargo?	☐ Mayor claridad en las funciones ☐ Mejor distribución de tareas ☐ Reducción de errores en el trabajo

¿Qué cambios ha identificado en la asignación de salarios tras la implementación de la estructura salarial?

- ☐ Mayor eficiencia en las actividades
 - ☐ Mejor comunicación en el equipo
 - ☐ No he percibido mejoras
 - ☐ Otro:
-
- ☐ Mayor equidad entre cargos
 - ☐ Salarios más acordes a las funciones
 - ☐ Mayor claridad en los criterios salariales
 - ☐ Incrementos salariales organizados
 - ☐ Disminución de diferencias injustificadas
 - ☐ No he percibido cambios
 - ☐ Otro

¿Cuáles considera que son los principales factores que influyen en la permanencia de los colaboradores en la empresa?

- ☐ Nivel salarial
- ☐ Estabilidad laboral
- ☐ Buen ambiente de trabajo
- ☐ Claridad en las funciones
- ☐ Oportunidades de crecimiento
- ☐ Reconocimiento laboral
- ☐ Carga de trabajo
- ☐ Otro

¿Qué aspectos considera que aún pueden mejorar en la gestión del talento humano?

- ☐ Estructura salarial
- ☐ Claridad de los perfiles de cargo
- ☐ Procesos de selección
- ☐ Programas de capacitación
- ☐ Condiciones laborales
- ☐ Comunicación organizacional
- ☐ Evaluación del desempeño
- ☐ Otro

Nota: elaboración propia. Escala de percepción para preguntas Tipo Likert: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Neutral, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo

Anexo D: Participación en eventos académicos e investigativos

1. Encuentro Regional de Semilleros de Investigación UNIMINUTO y Nodo Parque Científico de Innovación Social CREA



2. XIX Congreso Internacional de Prospectiva y el X Congreso Internacional de Emprendimiento 2026 – Cali



3. VII Congreso Internacional de la Investigación, la Innovación, la Creación Cultural y Artística - FUNDES





La Fundación de Estudios Superiores
“Monseñor Abraham Escudero Montoya” FUNDES

Con personería jurídica reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, mediante resolución No. 5607 del 12 de julio de 2011

Otorga el presente certificado a

Jeimmy Paola García Reyes

Por su participación como ponente con la contribución:

**Diseño de la Estructura Salarial y Perfiles del Cargo para
Droguerías COPIFAM División Tolima.**

**EN EL VII CONGRESO INTERNACIONAL DE LA INVESTIGACIÓN,
LA INNOVACIÓN, LA CREACIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA.**

Realizado del 23 al 25 de abril de 2025.


Luz Stella Oviedo Guzmán
Vicerrectoría Académica


Mario Heimer Florez Guzmán
Director Centro de Investigaciones - Presidente REDIIICA

Se expide en El Espinal - Tolima a los 28 días del mes de abril del año 2025