

Competitividad salarial del sector transporte en la ciudad de Villavicencio, Meta

Ibón Daniela Tovar Moreno

Autora

Universidad de los Llanos

Facultad de Ciencias Económicas

Escuela de Economía y Finanzas

Programa de Economía

Villavicencio, Meta

2018

1

Competitividad salarial del sector transporte en la ciudad de Villavicencio, Meta

Ibón Daniela Tovar Moreno

Código: 147003127

Autora

Propuesta de pasantía en proyecto de investigación como requisito para aspirar al título de
Economista

Director

Antonio José Castro Riveros

Dagoberto Torres Florez

Universidad de los llanos

Facultad de ciencias económicas

Escuela de Economía y Finanzas

Programa de Economía

Grupo de Investigación GYDO

Villavicencio, Meta

2018

Tabla de contenido

Introducción

1. Planteamiento del problema	7
1.1. Formulación del problema	9
2. Justificación	10
3. Objetivos	11
3.1. Objetivo general	11
3.2. Objetivos específicos	11
Analizar la correlación entre la educación, experiencia y salarios en el sector transporte de la ciudad de Villavicencio.	11
4. Marco referencial	12
4.1. Marco teórico	12
4.1.1. Salarios	12
4.1.2. Aumentos	16
4.1.3. Incentivos	16
4.1.4. Beneficios sociales	17
4.1.5. Competitividad	18
4.1.6. Tendencias de compensación	18
4.2. Marco conceptual	19
4.3. Marco legal	20
4.4. Marco geográfico	22
5. Diseño metodológico	23
5.1. Tipo de investigación	23
5.2. Población	23
5.3. Fuentes de información	23
5.4. Técnicas o instrumentos de recolección de información	24
5.5. Método de medición	24
6. Resultado y análisis del resultado	25
6.1.1. Correlación entre la educación, experiencia y salarios en el sector transporte.	26

6.1.2. Condiciones de contratación de personal, en las empresas del sector transporte de la ciudad de Villavicencio.	33
6.1.3. Aspectos salariales del sector transporte.	40
6.1.4. Políticas de incentivos y aumentos salariales que realizan a los empleados de las empresas del sector transporte	49
7. Conclusiones	55
Referencias	56

Lista de Figuras

Figura 1 Ubicación de Villavicencio en el departamento del Meta. Indicadores Alcaldía de Villavicencio.	23
Figura 2 Nivel de educación en el sector transporte	26
Figura 3 Nivel de educación de las categorías de cargos en el sector transporte	27
Figura 4 Experiencia en rangos en el sector transporte	28
Figura 5 Cargos que no requieren experiencia	29
Figura 6 Sin personas a cargo	30
Figura 7 Con personas a cargo	30
Figura 8 Tipos de contratos en el sector transporte	34
Figura 9 Contrato a término indefinido	36
Figura 10 Contrato a término fijo	37
Figura 11 Contratación laboral para el cargo	38
Figura 12 Modalidad del Salario	39
Figura 13 Modalidad del Salario para el cargo de auxiliar	40
Figura 14 Días a la semana laborados	41
Figura 15 Promedio de días a la semana laborados por cargo	42
Figura 16 Periodicidad de pago	43
Figura 17 Jornada laboral	44
Figura 18 Jornada laboral de tiempo completo para cada categoría de cargo	45
Figura 19 Fecha de Pago	46
Figura 20 Forma de pago del salario	47
Figura 21 Aplicación de salario emocional	49

Figura 22 Incentivos que aplica la empresa	51
Figura 23 Beneficios sociales.....	51
Figura 24 Promedio de personas que se van mensualmente de la empresa.	52
Figura 25 Año de ingreso.....	53
Figura 26 Evaluación de desempeño.....	54

Lista de tablas

Tabla 1. Escala de medición.....	24
Tabla 2 Cargos para cada categoría en el sector transporte.....	25
Tabla 3 Salario del cargo.....	31
Tabla 4 Salario de cada cargo según el tamaño de la empresa.....	48

Introducción

La presente investigación analiza la competitividad salarial del sector transporte en la ciudad de Villavicencio, Meta. Para lo anterior se desarrolló y se aplicaron dos instrumentos (encuestas) en 30 empresas y se evaluaron 67 cargos en esta actividad económica. Esto se realizó con el grupo de investigación Gestión y Desarrollo Organizacional GYDO de la universidad de los Llanos, junto con el apoyo de la universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio.

Este documento se desarrolla en seis capítulos, en el cual, los primeros cinco se expone el planteamiento del problema, justificación, objetivos, marco referencial y el diseño metodológico. En estos capítulos se menciona aspectos que justifican realizar un estudio sobre la competitividad salarial del sector transporte de la ciudad de Villavicencio, además, se puede tener una información concreta sobre las diferentes empresas de la ciudad a lo largo de estos años y actualizar esta base de datos con información reciente de cómo cada empresa maneja sus compensaciones de acuerdo al cargo que el colaborador desempeña en una organización.

En el capítulo 6 se mencionan las características generales que se evidenciaron de los datos recolectados, se analiza la correlación que existe entre la educación, experiencia y salarios, el cual se explica, por medio de gráficas y tablas, también se considera las condiciones que emplean las empresas para la contratación de personal, se identifican los aspectos salariales y las políticas de incentivos que aplican las entidades en el sector transporte de la ciudad de Villavicencio.

Con los resultados que se obtuvieron, se permite mejorar la asignación de salarios en la ciudad y contribuye al desarrollo social de Villavicencio, puesto que es una ciudad que ha estado en constante crecimiento los últimos años.

1. Planteamiento del problema

En la alta preocupación de la alcaldía de Villavicencio por el alarmante índice de desempleo en la ciudad se vio a la obligación de que la secretaría de competitividad y desarrollo entrara en alerta ya que son más las personas que no cuentan con un contrato legal de trabajo formal, por lo tanto la economía informal sigue persistiendo actualmente en la ciudad; para las autoridades, el desempleo es uno de los factores más agobiantes en la región, se estipula que más de 43.000 personas están sin empleo correspondiente a todo el trimestre del 2016, las estadísticas del DANE revelan que la ciudad cuenta con una tasa de desocupación del 13.0%, considerada como la séptima ciudad del país con esta grave estadística (TIEMPO, 2016) . De acuerdo al Informe Nacional de Competitividad, describe que Villavicencio se ve enfrentada a mayores dificultades, entre las que se incluyen la pobreza, la inequidad, el desempleo, la informalidad, la carga tributaria, la cobertura y calidad de la educación superior, la inseguridad, el cumplimiento de contratos y el poder adquisitivo de los ingresos que reciben los trabajadores (NACIONAL, 2009). ACRIP (Federación Colombiana de Gestión Humana) argumenta que “La calidad de vida en Colombia requiere de los esfuerzos coordinados entre todos los sectores del país. Reiteramos la importancia de contar con una institucionalidad permanente que facilite la articulación de esfuerzos entre los diferentes actores del país”

Por consiguiente, un estudio de ACRIP en el que permite identificar cómo se compone la estructura salarial en la actualidad mediante un mapa del mercado laboral colombiano explica cuáles son los sectores económicos mejor y peor remunerados en el país en el 2017 (Colombia, 2017) analizando más de 900 cargos de 1.055 empresas colombianas y multinacionales, distribuidas en 14 de las ciudades más importantes del país y relacionadas con los 24 sectores de la economía. El resultado del estudio da como resultado que los empleados públicos tuvieron un incremento salarial promedio de 6,75% durante este año, paga un 59% por encima del promedio nacional, mientras que el de minería, energía e hidrocarburos un 44%, el químico fármaco 43% y el de servicios financieros y de seguros 25%. Caso contrario es el de hotelería y turismo que remunera un 45% por debajo, siendo

el de peor proyección en el ranking (Colombia, 2017). Al comparar estas evidencias con la situación salarial de las empresas en los diferentes sectores económicos de Villavicencio, en sus políticas de remuneración el sistema de pago es variable y desequilibrado, razones por la cual los salarios no son los adecuados para las funciones que los empleados deben cumplir según el manual de funciones y procedimientos que reglamentan las entidades, por ello se pretende llevar a cabo este estudio para analizar cuál es el sector económico que es menos competitivo en su sistema salarial actualmente en la ciudad.

Existe una desigualdad de información donde no permite al empleado comparar los salarios con distintas empresas, además de ello se presentan falencias en cuanto a la definición de políticas salariales y estructuras de sueldos y salarios que se adecuen a las necesidades de la empresa y el perfil de los trabajadores. Por otra parte, los empleadores condicionan las ofertas laborales ajustando los salarios de tal manera que la demanda laboral acepte en su totalidad los ingresos que de una manera u otra no son los adecuados para todas las funciones que el trabajador debe desempeñar en su entorno. Las organizaciones de la ciudad de Villavicencio por lo general son deficientes en la definición de políticas y de estructuración salarial adecuada a las necesidades de las empresas y el perfil de los empleados.

La inestabilidad salarial de los diferentes sectores no concuerda con la capacidad de esfuerzo laboral, los trabajadores al darse cuenta de esta ilegalidad no realizan sus actividades con el mismo interés, en otras palabras la motivación y desempeño laboral se ve afectado de tal manera que se crean procesos disociativos dentro del clima organizacional.

La estructura salarial y Políticas Salariales dentro de una organización son el eje fundamental para tener una fiscalización concreta sobre los recursos económicos disponibles con la cual cuenta las organizaciones de igual forma los trabajadores están en la obligación en reconocer de donde proviene su remuneración salarial y sueldo. De no contar con la claridad de la información de este recurso puede generarse situaciones de inconformidad entre los trabajadores y habrá desigualdades entre los perfiles e ingresos para cada cargo.

Esta falencia que está presentando a la hora de fijar los salarios en los diferentes sectores de la ciudad de Villavicencio principalmente en el sector prestador de servicios hoteleros se puede controlar proyectando estudios de competitividad salarial, de modo que las autoridades tengan el compromiso de renovar los diferente cambios y ajustes que se realicen en cuanto a la fijación de salarios y así sobre la base de estas sugerencias el Departamento de competitividad y Desarrollo tome decisiones para definir una mejor política Salarial.

1.1. Formulación del problema

¿Cómo es la competitividad salarial de las empresas del sector transporte en la ciudad de Villavicencio?

2. Justificación

El proyecto es importante para la Alcaldía de Villavicencio ya que entre sus funciones, específicamente en la Secretaría de competitividad y Desarrollo, están la formulación de planes de fomento a los sectores productivos y coordinar el diseño y aplicación de políticas y programas orientados a impulsar la competitividad municipal.

Para la Universidad de los Llanos, como academia, es de gran importancia hacer aportes en investigación que puedan contribuir al desarrollo de la economía local, en donde las empresas de todos los sectores productivos tengan la oportunidad de tomar sus decisiones en base a datos reales y actualizados, todo en miras de competir a nivel local y nacional.

En el aspecto económico es relevante porque permite brindar información a la comunidad empresarial del sistema salarial de la ciudad de Villavicencio permitiendo asignar una remuneración óptima de los trabajadores en el momento de realizar el proceso de contratación y así llegar a un empleo digno y de esta forma fortalecer el mercado laboral de la ciudad.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Analizar la competitividad salarial del sector transporte en la ciudad de Villavicencio, Meta.

3.2. Objetivos específicos

Analizar la correlación entre la educación, experiencia y salarios en el sector transporte de la ciudad de Villavicencio.

Identificar las condiciones de contratación de personal que realizan las empresas de transporte en la ciudad de Villavicencio

Conocer los aspectos salariales en las empresas del sector transporte en la Ciudad de Villavicencio.

Determinar las políticas de incentivos y aumentos salariales que realizan a los empleados las empresas del sector transporte en la ciudad de Villavicencio.

4. Marco referencial

Para aspectos de la investigación sobre la competitividad salarial, es necesario plantear algunos parámetros que sirvan de ejes conceptuales para apoyar la lectura interpretativa de la misma; se estudiarán algunas de las teorías, las cuales plantean puntos de vista acerca de temas relacionados con la investigación como los salarios, los aumentos y los incentivos.

4.1.Marco teórico

4.1.1. Salarios

La fuerza de trabajo como factor de producción se compra y se vende en el mercado laboral. Los trabajadores ofrecen su fuerza y su tiempo para realizar dicha actividad dentro de una empresa tanto pública como privada, donde el empleador ofrece una contraprestación, es decir, un salario por la realización del tiempo laborado en su cargo, lo cual se convierte en una manera de incentivar al empleado, para que cada día sea más competitivo y demuestre mejores resultados dentro de la organización. Los salarios se deben asignar teniendo en cuenta varios criterios como la valoración del cargo, valoración del desempeño, valoración de utilidades del periodo, valoración de los salarios del mercado basándose en la capacidad de la empresa, en su competencia, en los requisitos del cargo y el desempeño extraordinario del personal (Gonzales Ariza, 2006).

Es de vital relevancia entender el concepto de Salario dentro de las concepciones de la teoría económica, con el fin de entender la conexión subyacente de dicho concepto con temas fundamentales como la productividad, el crecimiento económico y la formación de capital humano. Es preciso concebir el salario como el precio de la mano de obra que ofrecen los trabajadores a las empresas, firmas o compañías. Los salarios estudiados en profundidad han mostrado ser una aproximación fundamental para entender la causalidad circular de la productividad, el ahorro, la renta y la acumulación de capital. A continuación, se exponen algunas teorías sobre la determinación del salario y sus implicaciones económicas en diversos contextos.

Los clásicos hicieron importantes aportes en cuanto a la determinación de los salarios y su importancia en la cuantificación de los costes de producción y la distribución de las ganancias. Smith (1723-1790), con la *Teoría de los ingresos*, “el salario debe ser el necesario para que el trabajador y su familia subsistan a lo que denomina el nivel de subsistencia, la demanda de obra asalariada aumenta con el incremento del ingreso y del capital de naciones” (Smith, 1776). Con esta teoría se analiza, que tanto la demanda como la oferta influyen en la fijación de los salarios ya que el salario se debe establecer comparando los que se ofrecen en el mercado con lo que ofrecen las partes empresarias, para así llegar a un acuerdo en los aumentos del salario mínimo. Los trabajadores se ven más interesados en aquellas empresas donde sus salarios sean más altos el cual tiende a estimular el desarrollo económico de un país, pues a medida que las personas tengan más ingresos, pueden mejorar su alimentación, salud, educación, infraestructura, y comprar productos hechos en el mismo país.

La teoría mencionada anteriormente también fue estudiada por David Ricardo y es conocida como salario natural, que es aquel con el que los trabajadores pueden subsistir y perpetuar su raza, y que el precio de la mano de obra corresponde a las fuerzas de la oferta y la demanda. David Ricardo decía que los salarios se determinan a través del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y los sueldos no pueden ser diferentes a ese coste, es decir, si el salario de mercado se eleva por encima del nivel natural, aumentará el número de población, es decir las familias se reproducirá en mayor proporción, lo que aumentaría la oferta de trabajo y disminuiría el salario de mercado.

En una sociedad capitalista Karl Marx menciona en su teoría de los salarios que con muy poca frecuencia el trabajador recibe unos ingresos superiores al nivel de subsistencia, en su obra *El Capital* “El valor de la fuerza de trabajo está determinado por el valor de los medios de subsistencia que habitualmente necesita el obrero medio, tal valor, como el de cualquier otra mercancía, se determina por el tiempo de trabajo necesario para su producción” de acuerdo con lo anterior, el jefe le paga al obrero por el valor de su fuerza de trabajo donde únicamente se cubren los costos de producción y el trabajador obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir, en el cual, se genera un valor

adicional del producto final porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero, convirtiéndose así en utilidades para el capitalista. (Marx, 1867). A ese valor del trabajo no remunerado es a lo que Marx llama como plusvalía. Esta plusvalía, es lo que la teoría marxista plantea como el enriquecimiento desmesurado del capitalismo, en el cual se esconde que al obrero se le debe pagar un salario por la fuerza de su trabajo, es decir por su capacidad potencial para trabajar y no por su trabajo.

Por su lado, los neoclásicos refrescan las ideas clásicas y postulan que los salarios son una suerte de precio que se determina por oferta (trabajadores) y demanda (empresas). Esta teoría se funda principalmente en la productividad marginal y tiene como fundamentos principales: a) una teoría de la empresa en la que los empresarios, dada la tecnología y los precios relativos de los factores, se limitan a elegir la combinación de trabajo y capital que permite la maximización de beneficios, y b) el supuesto de que los mercados de productos y de trabajo son perfectamente competitivos. (Mujika, 1998, p.35)

De allí se desprenden las críticas que dan paso al estudio del mercado de trabajo en situación de una competencia perfecta inexistente, es decir, los empresarios no compiten por obtener mano de obra dado que existen masas importantes de desempleados a la espera de ser absorbidos por el mercado. Esto conlleva a que los trabajadores estén en una posición de negociación desventajosa, lo cual se constituyó posteriormente en la teoría de la negociación y la naturaleza imperfecta del mercado de trabajo.

Posterior a la Segunda Guerra Mundial, se desarrollaron teorías sobre las implicaciones de los salarios sobre variables como el desempleo y la inflación, las cuales se relacionaron a través de la Curva de Phillips keynesiana. Según Bellod (2007): Los salarios nominales se han estudiado como un determinante de los niveles de desempleo y, en consecuencia, un determinante indirecto de los niveles de inflación de la economía. Esto abrió paso a los diseños de política económica para tratar un trade-off de desempleo e inflación.

Al mismo tiempo que se consolidaron estas teorías, empezaban a tomar forma las postulaciones que relacionaban los salarios con la productividad. Esta teoría denominada como Salarios de Eficiencia, postula que los salarios son el reflejo de la productividad de

los trabajadores. Malthus también se manifestó ante esta teoría al señalar que el número de personas aumenta con mayor velocidad que la oferta de alimentos, sosteniendo así a la población en un nivel de subsistencia.

La Teoría de fondo de los Salarios fue estudiada por Jhon Stuart Mill en su obra Principios de Economía Política (1848), afirmó que la oferta y demanda de trabajo eran fundamentalmente las que definen los salarios. Para Jhon Stuart Mill, los salarios dependen de los ingresos de los dueños del capital por motivos de producción y el nivel salarial se dispone de acuerdo con lo que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar la mano de obra. De esta forma, los aumentos salariales provocan un incremento en la capacidad adquisitiva de las personas, un aumento en la producción y al final un fondo mayor de salarios.

La teoría se sustenta en la hipótesis de que todos los salarios se pagan debido a la acumulación de capital que se ha dado en el pasado y que el salario promedio se determina dividiendo el restante entre todos los trabajadores, de este modo, los aumentos salariales dados a algunos trabajadores se verán reflejados en disminuciones salariales de otros.

La teoría del salario de equilibrio es acogida en el liberalismo económico, en donde el trabajo era valorado como una mercancía, pues su valor era prefijado en función de la oferta y la demanda, es decir, se depende de la oferta y demanda de mano de obra : si el número de obreros disponibles o desocupados es superior a los requeridos, el precio de contratación baja; si por el contrario el número de trabajadores disponibles es inferior a la demanda, el precio de contratación es más alto, lo que lleva al aumento de los sueldos. En esta teoría, la clase obrera se ve en desventaja ya que no hay salarios mínimos ni protección social, su sueldo radica únicamente en el número de trabajadores disponibles para el mercado. Otro teórico relacionado con esta teoría es Samuelson, quien indicaba que el equilibrio de los salarios se encuentra en el punto de intersección entre la curva de oferta y demanda, haciendo que estos no sean fijados por los capitalistas, sino por la amplitud de dicha oferta y demanda.

4.1.2. Aumentos

En una economía donde existe un mercado imperfecto no se puede ignorar el efecto que genera un incremento de los salarios sobre la productividad y en el poder de compra del trabajador. Los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía; el aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes afectando los salarios (Keynes, 2003).

Henry Ford en 1915, postuló la teoría de los salarios altos la cual menciona que conducen a un aumento de consumo, pues se origina una mayor capacidad de compra por parte del proletariado y de toda la población en general. Ford, argumentaba que para que su empresa vendiera carros, era necesario que los empleados pudieran comprarlos, es decir, que al haber un aumento de los salarios hay mayor poder adquisitivo, lo que a su vez incrementa el consumo y con ello se fomentarán nuevas y mayores producciones, reconociendo al salario alto como una ficha clave para dinamizar la economía y mejorar el nivel de vida de la población.

Desde una posición neoclásica, la teoría del capital humano sostiene que la educación es la variable determinante del éxito en el mercado laboral (Ángulo, 2012), traducida en mayor productividad e ingresos. Por tanto, entre mayor sea la variación, los individuos dispondrán de mayores incentivos para invertir en su formación si los futuros beneficios proyectados resultan superiores a los costos de dicha inversión.

4.1.3. Incentivos

En toda organización se maneja un sistema de compensaciones, que busca incrementar la motivación de los colaboradores y su productividad. En mercado del siglo XXI, el trabajo día tras día es cada vez más globalizado, un mercado marcado por empresas que buscan remunerar la labor de sus colaboradores de forma equilibrada, ofreciendo compensaciones salariales similares y cercanas a un “pleno empleo”

Para Guihard (2016) relaciona a los programas de incentivos laborales con estimular el rendimiento de los colaboradores mediante el uso de recompensas dirigidas a metas específicas, indica de igual forma que estos programas están ligados a los colaboradores del área de ventas de las empresas para alcanzar objetivos cuantitativos y generar compromiso en la fuerza laboral. Sin embargo, también alude al hecho de que es necesario estipular y comunicar correctamente los lineamientos para la entrega de la bonificación o incentivo.

John Keynes (1939) propone que la economía produce resultados en base a los estímulos y que éstos a su vez generan las expectativas que más tarde se desarrollan con la obtención de los resultados. Y esta clase de estímulos a nivel organizacional más allá de ser un instrumento para motivar al colaborador para que desarrolle de la forma más activa y productiva su labor, es un instrumento que permite a la organización que esa labor conjunta constituya el alcance de los objetivos.

4.1.4. Beneficios sociales

Los beneficios son comúnmente entendidos como el componente no monetario de la compensación total, como son: las vacaciones, los seguros de vida y salud, los convenios, plan de retiro, entre otros. Estos elementos dependen, principalmente, del tipo de organización, el tipo de cargo y el nivel jerárquico. (Villanueva y González, 2005)

Nazario (2006) menciona que los mercados laborales actuales, altamente competitivos, obligan a los responsables de Recursos Humanos de las empresas a desarrollar e implementar herramientas que colaboren con la motivación y la retención de sus colaboradores calificados. Uno de esos planes lo constituyen los llamados “beneficios al personal”.

Cada individuo tiene motivaciones diferentes a las de otros seres humanos, e incluso un mismo actor puede modificar esos deseos o necesidades a lo largo de las distintas etapas de su vida, modificando lo que cree necesitar a medida que pasan los años o a medida que cambia de lugar de trabajo, de posición jerárquica o ambas cosas.

4.1.5. Competitividad

El modelo de la ventaja competitiva se lleva a cabo a través de estrategias competitivas que permitan tomar acciones ofensivas para sobreponerse a otras empresas del mismo rubro y obtener una posición beneficiosa y defendible en una industria. Tiene como finalidad ayudar a la empresa a hacer frente a la competencia y lograr tener éxito, lo, que se traducirá en beneficios y ganancias económicas.

Michael Porter denomina la ventaja competitiva como el valor diferencial que una empresa crea para sus clientes, bien sea en forma de precios menores al de la competencia o por la diferenciación de productos, es decir, cualquier característica creada por una empresa para distinguirse del resto y la sitúa en una posición superior para competir.

Para el Institute for Management and Development IMD es el ambiente competitivo de las naciones el que crea y mantiene la competitividad de las empresas, las cuales al final son las que asumen la función de creación de bienestar (Garelli, 2007) a lo que el IMD llama "competitividad de las empresas". "Competitividad de las naciones es un campo del conocimiento económico, que analiza los hechos y políticas que forman la capacidad de una nación para crear y mantener un ambiente que sostenga más creación de valor para sus empresas y más prosperidad para su gente. Esto significa que competitividad analiza, cómo las naciones y las empresas manejan la totalidad de sus competencias para alcanzar prosperidad y beneficios. Algunas naciones apoyan la creación y mantenimiento de un ambiente que facilite la competitividad de las empresas y motive su sostenibilidad en el largo plazo" Uno de los mayores problemas que enfrenta la perspectiva del IMD es el cuestionamiento sobre la competencia entre países. El IMD asume que es "evidente" la intervención del gobierno en las decisiones económicas de los países. Los ejemplos que cita incluyen a los sectores de educación y conocimiento, los cuales para el IMD son los más críticos determinantes de competitividad. (IMD, visitado en abril 2008)

4.1.6. Tendencias de compensación

Salario emocional y beneficios flexibles.

Para Sergio Aparicio. (2017). El salario emocional lo componen una serie de ayudas que las empresas brindan a sus trabajadores que estos dispongan de más tiempo para su vida personal, más tranquilidad y menos estrés, que al final se traduce en mayor y mejor rendimiento laboral.

Las organizaciones han comprendido que el aspecto compensatorio no se basa únicamente en pagos monetarios y/o en especie, puesto que se suman beneficios que constituyen lo que se denomina salario emocional, donde los empleados satisfacen necesidades de tipo personal, familiar y profesional, como así expresa Muñoz, 2007, quien además menciona lo que se conoce como retribución flexible que consiste en ajustarse de manera individual a las necesidades específicas de cada trabajador, lo que funciona como un factor de motivación, en tanto que el empleado puede escoger los beneficios que desea recibir, dentro de un portafolio previsto por la empresa, como menciona Carlos Rubio, gerente de consultoría de beneficios, de Mercer Marsh en su estudio sobre Planes de beneficios laborales (MARSH, 2014).

Salario flexible

Los Modelos de Retribución Flexible son, los que ofrecen el mayor grado de flexibilidad permitiendo a los empleados elegir sobre la composición de su retribución total, tanto en lo referente a su dinero en efectivo como a los beneficios sociales que reciben (Hutchinson, 2004),

Esta flexibilidad permite a las organizaciones, además de adaptarse a las necesidades de los trabajadores, incrementar su salario neto sin costes salariales adicionales para la empresa (Vergara Pinto, 2007).

4.2. Marco conceptual

Incentivos. Es un elemento que se les brinda a las personas por hacer algo y hacerlo bien. Consiste en retribuir y reforzar el motivo mediante una recompensa. Un incentivo es un incitador a la acción, es un motivo visto desde fuera, es lo que vale para un sujeto, es lo que le atrae.

Sociedad salarial. Es cuando en una sociedad la mayoría de la población logra acceder a protecciones y derechos sociales asociados con el trabajo; el trabajador, respaldado por un estado activo, posee un salario y una seguridad social que lo cubre en materia de salud, vivienda y jubilación.

Salario nominal. Representa el volumen de dinero recibido por el cargo ocupado.

Salario real. Representa el poder adquisitivo, la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero.

Salario en dinero. Debe estipularse en moneda nacional, en caso de ser en moneda extranjera, el trabajador puede exigir su equivalente en moneda nacional.

Salario en especie. Es toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que el trabajador reciba en contraprestación del servicio, como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia.

Salario ordinario. Es el que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo.

Salario extraordinario. Es el que implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas.

Salario fijo. Cuando se pacta por unidad de tiempo se denomina fijo.

Salario variable. Por unidad de obra o a nivel de ventas es considerado variable.

4.3. Marco legal

Leyes aplicadas que se rigen en Colombia con respecto a los salarios; La Constitución Política de Colombia establece la igualdad de oportunidades para percibir el salario mínimo; El Código Sustantivo del Trabajo también establece el salario mínimo, como la remuneración mínima que todos los trabajadores tienen derecho a recibir para garantizarles a ellos y a sus familias una calidad de vida digna en el nivel material, moral y cultural.

Constitución política de Colombia. Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Código Sustantivo del Trabajo. El contrato de trabajo es cuando una persona natural (trabajador) presta un servicio a otra persona, ya sea natural o jurídica (empleador), bajo la subordinación de la segunda, mediante una remuneración; que puede ser un salario o cualquier otra forma.

El salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural. No sólo es la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

La ley 50 de 1990. Implantó una modalidad parcial del salario integral que consiste en reducir a cifras salariales la suma del salario ordinario y otras remuneraciones con o sin carácter prestacional, para tener el resultado como una remuneración integral del trabajo que excluye el cobro separado de aquellos factores remunerativos. Este acuerdo es

voluntario, el sueldo mensual debe ser, como mínimo, igual a diez salarios mínimos legales mensuales, la estipulación debe ser escrita, no está exento de las cotizaciones al SENA, ICBF, y a las cajas de compensación, el monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Ley 278 de 1996. El salario mínimo mensual es fijado por la Comisión Permanente sobre la Armonización de Políticas Salariales y Laborales.

Ley 1496 del 29 de diciembre del 2011. Garantiza la igualdad salarial de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

4.4.Marco geográfico

La presente investigación sobre la competitividad salarial del sector transporte tiene como fin realizarse en la ciudad de Villavicencio, capital del departamento del Meta y por lo tanto centro comercial más importante de los Llanos Orientales. Sus principales actividades económicas son el turismo y el comercio.

Villavicencio cuenta con una superficie de 1.328 km² y una población urbana de 450.000 habitantes aproximadamente. Está situada en el Piedemonte de la Cordillera Oriental, al occidente del departamento del Meta, en la margen izquierda del río Guatiquía, se encuentra a 89,9 km al sur de la capital de Colombia, Bogotá, a dos horas por la Autopista al Llano. Su clima es cálido y muy húmedo, con temperaturas medias de 27 °C. (Alcaldía de Villavicencio).

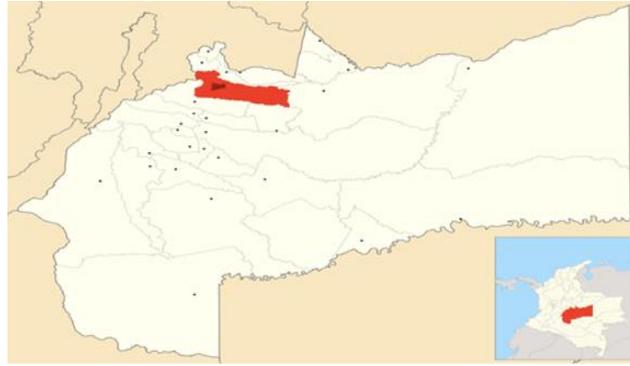


Figura 1 Ubicación de Villavicencio en el departamento del Meta. Indicadores Alcaldía de Villavicencio.

5. Diseño metodológico

5.1. Tipo de investigación

Esta investigación se realizará mediante un enfoque cuantitativo, puesto que este es el proceso de planificación, recolección y análisis de información sobre las opiniones, percepciones, creencias y actitudes frente a alguna situación o tema; se caracteriza principalmente por la riqueza de la información que brinda, debido a la diversidad que se logra en el proceso de recopilación de datos y a la profundidad de análisis que se alcanza (López, 2005). Lo anterior corresponde a un tipo de estudio descriptivo, el cual busca identificar las características, así como señalar formas de conductas, o establecer comportamientos concretos, entre otras. Por lo anterior se pretende comprender el fenómeno de investigación más no explicar las relaciones causa efecto dadas en él.

5.2. Población

Para el desarrollo de esta investigación la población es de 30 empresas de transporte de la ciudad de Villavicencio.

5.3. Fuentes de información

Fuentes primarias: las empresas del sector transporte de la ciudad de Villavicencio a las que se les aplicará dos cuestionarios, uno a los jefes de los departamentos y otro a los empleados que nos permitan encuestar en cada organización.

Fuentes secundarias: artículos científicos, informes de competitividad.

5.4. Técnicas o instrumentos de recolección de información

Se utilizarán dos cuestionarios uno general MP05a Compensaciones y otro más específico MP05b compensaciones por cargo. Modelo de medición de procesos de gestión humana en PYMES (Torres 2016).

5.5. Método de medición

Se usa el método de escala de medición en el cual se relacionan los porcentajes con términos cualitativos.

Tabla 1. Escala de medición

Porcentaje		
0% - 20%	Muy malo	Casi nunca
21% - 40%	Malo	Muy pocas Veces
41% - 60%	Regular	Ocasionalmente
61% - 80%	Bueno	Frecuentemente
81% - 100%	Muy bueno	Casi siempre

Fuente: Elaboración propia

Para el análisis de los salarios se usan los cuartiles, los cuales son medidas estadísticas de posición que tienen propiedad de dividir la serie estadísticas en grupos de números iguales de términos.

El primer cuartil es el nivel de remuneración tal que es superado por el 75% de la muestra, quedando el 25% por debajo de este valor. El segundo cuartil es justo la mitad. La mitad de las observaciones están por debajo y la otra mitad por encima; en este sentido, es lo mismo que la mediana. Y el cuartil tres es el nivel de remuneración tal que es superado por el 25% de la muestra, quedando el 75% por debajo de este valor.

6. Resultado y análisis del resultado

6.1 Características generales

El sector transporte en Villavicencio cuenta con diferentes empresas, para esta investigación se analizarán los datos suministrados por las 30 empresas. Los cargos que más se destacan para cada categoría se presenta en la tabla 2; se debe aclarar que de los resultados de la muestra sobresalió la categoría auxiliar debido a que los administradores o los gerentes de las distintas entidades eran los dueños de las empresas, por lo que demandaban en su gran mayoría auxiliares o asesores operativos; estos cumplen funciones de asesores de ventas, cajeros, auxiliares administrativas, auxiliar contable, secretarias y auxiliar de bodega, entre otros.

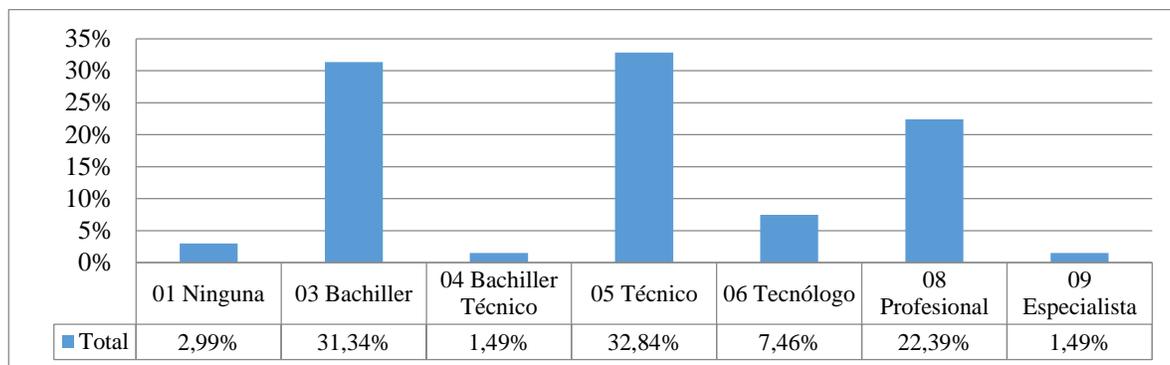
Tabla 2 Cargos para cada categoría en el sector transporte

categorías de los cargos					
Auxiliar	Asistente	Supervisor	Profesional	Jefe Primera Linea	Gerente
aux.debodega	A. administrativo	inspector de rutas	contador	jefe recursos h.	dueño
aux. contable	a. de gerencia	jefe de bodega	administrador	Dir. Administrativo	propietario
aux. administrativa	a. contable		piloto	Dir. De personal	Director regional
aux. de caja				Coor. Recursos H.	
aux. de personal				Director de oficina	
aux. operario				socio	
secretaria					
despachador					
agente comercial					
conductor					
servicios grales					
taquillero					
atención al p.					

Fuente: elaboración propia

6.1.1. Correlación entre la educación, experiencia y salarios en el sector transporte.

Figura 2 Nivel de educación en el sector transporte

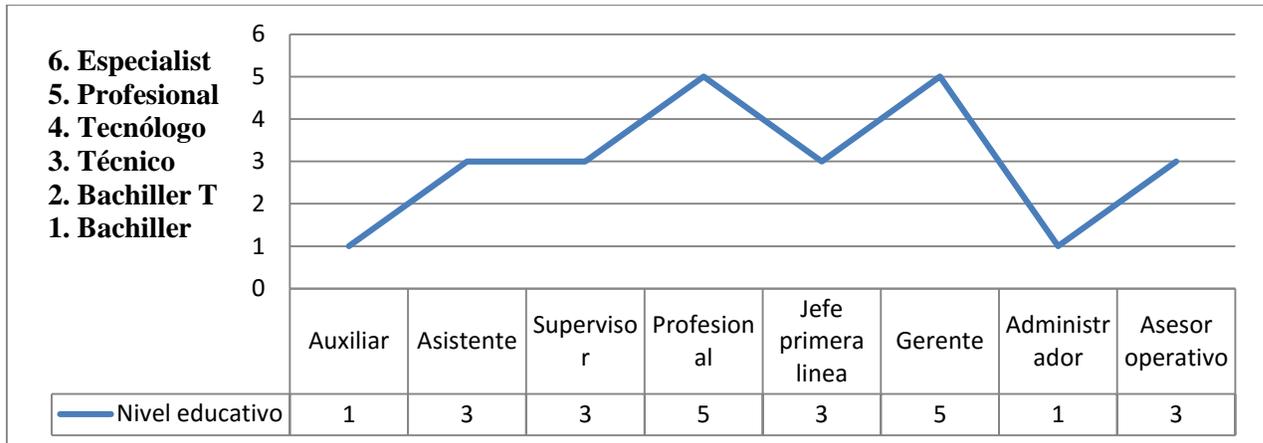


Fuente: Elaboración propia

En el sector transporte el 97,01% del total de la muestra tienen algún tipo de educación mientras que el 2,99% no posee ningún nivel educativo, encontramos un porcentaje significativo de técnicos de 32,84% y de bachilleres 31,34%, un 22,39% son profesionales, un 7,46% son tecnólogos, mientras que solo un 1,49% son especialistas y bachilleres técnicos (ver figura 2).

Los cargos que más demandan bachilleres son los auxiliares y los asistentes según la muestra. Las Empresas deberían invertir en capacitaciones a sus empleados para que tengan mejores conocimientos para el desarrollo de sus funciones, generando mejores oportunidades para la empresa.

Figura 3 Nivel de educación de las categorías de cargos en el sector transporte

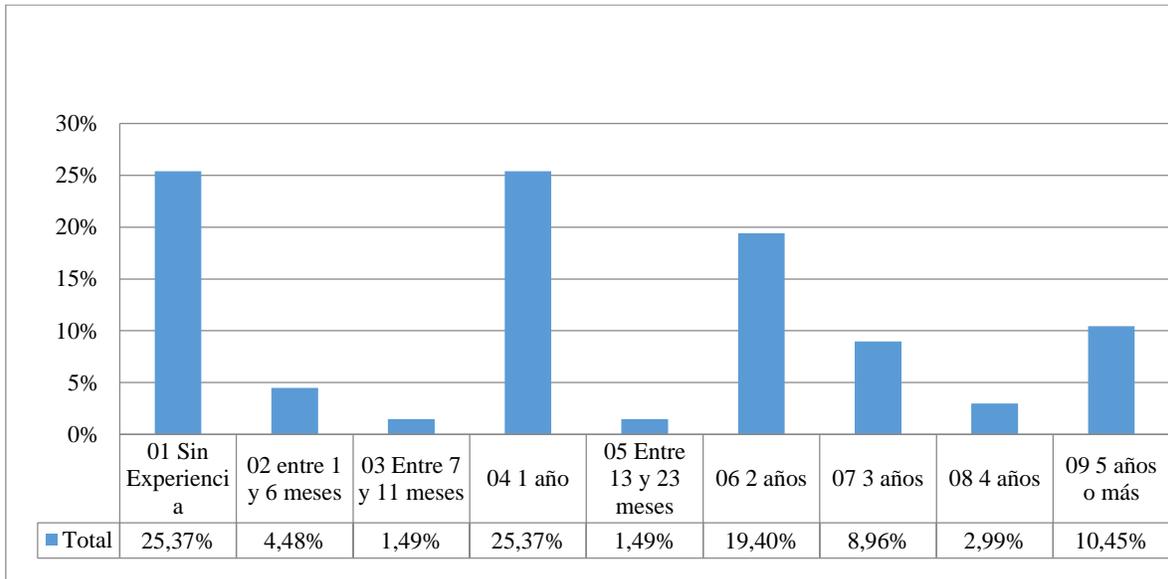


Fuente: Elaboración propia

El 43,24% de los auxiliares tienen como nivel de educación el bachiller y el bachiller técnico, el 60% de los asistentes son técnicos, el 50% de los supervisores son bachilleres y el otro 50% son técnicos, el 66% de los profesionales son profesionales, el 33,33% de los jefes de primera línea son técnicos, el 80% de los gerentes son profesionales, el 33,33% de los administradores son bachilleres y el 100% de los asesores operativos son técnicos. Con la figura 3, se puede observar que el nivel de educación se muestra como un factor determinante a la hora de tener un buen puesto dentro de la empresa, es decir, existe una correlación directamente proporcional entre el nivel de educación y el cargo, debido a que actualmente se está destacando el importante rol de la educación como un elemento que promueve el mejoramiento de los estándares de vida de una sociedad, pues entre más nivel de educación posea una persona, más posibilidades tendrá de obtener un mejor cargo con una mejor remuneración, por lo que se asume que un alto nivel educativo permite que el proceso de búsqueda se acentúe en obtener mejores cargos, pues aquellas personas que han invertido en una buena educación, aspiran a tener unos ingresos laborales altos en el futuro. (Tomado de Schultz, 1961; Becker, 1964).

Para contratar personal no solo se requiere de educación sino también de experiencia.

Figura 4 Experiencia en rangos en el sector transporte

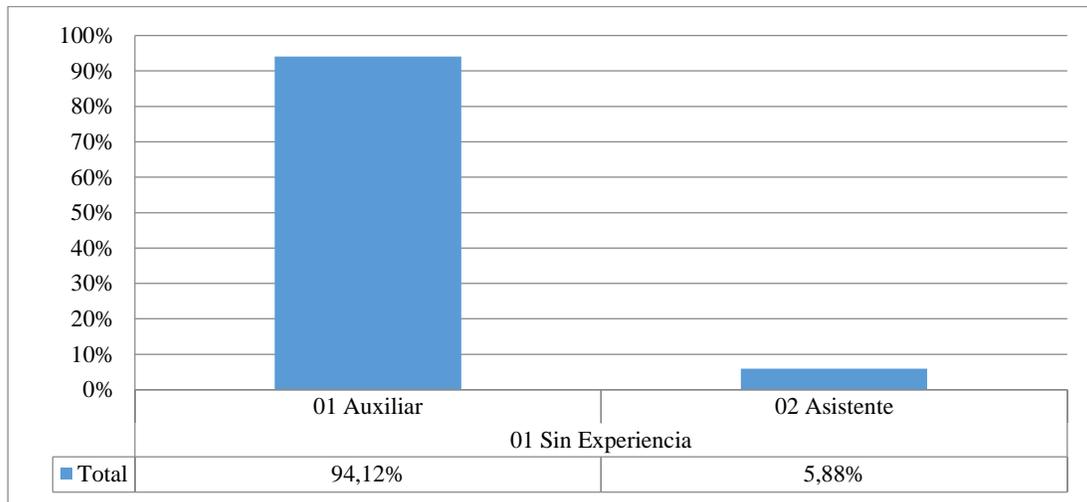


Fuente: Elaboración propia

Con los datos suministrados por las empresas del sector transporte, se observa que un 25,37% de los encuestados dijeron no tener ningún tipo de experiencia a la hora de obtener el cargo, y un porcentaje igual, es decir un 25,37% necesitó de año de experiencia mínima para el cargo, un 19,40% necesitó de dos años de experiencia para adquirir el cargo, un 10,45% dijo tener cinco o más años de experiencia para el cargo, y un 8,96% de los encuestados dijeron tener tres años de experiencia mínima para el cargo. (ver figura 4)

Cuando las personas no tienen ningún tipo de experiencia, terminan en cargos de auxiliares, representando el 94,12% del total de las personas sin experiencia y en cargos de asistentes con un porcentaje de 5,88%, por lo que se asume que la experiencia se hace necesaria como un elemento importante a la hora de conseguir un mejor cargo. Ver figura 5

Figura 5 Cargos que no requieren experiencia

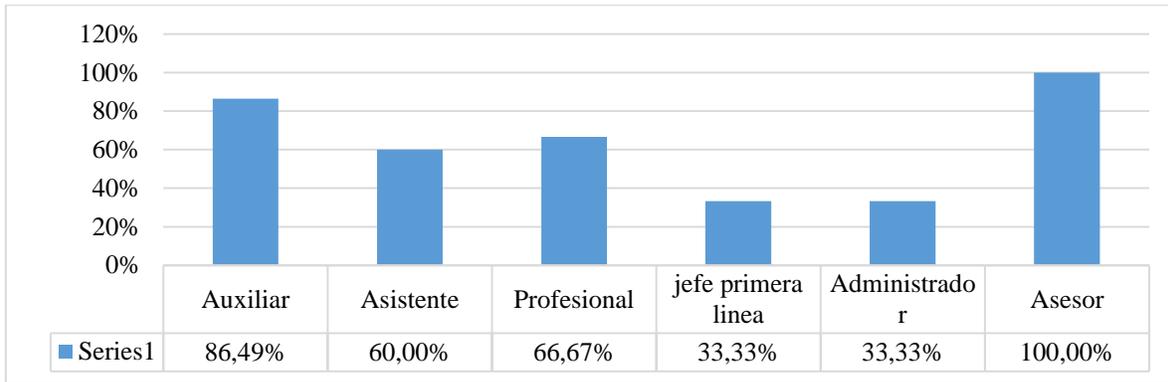


Fuente: Elaboración propia

Para los cargos de jefe de primera línea, supervisor y el gerente no solo requieren de un nivel de educación más alto, sino que frecuentemente exigen una experiencia mayor de 1 año o 2 años, debido al alto grado de responsabilidad que manejan en la empresa, y además porque se asume que son las personas que tienen más años de experiencia las que son más productivas y las que mejor se desempeñan en el cargo.

Además, es importante definir otras variables, como lo es el número de personas a cargo, ya que esto indica el grado de responsabilidad y de mando del empleado.

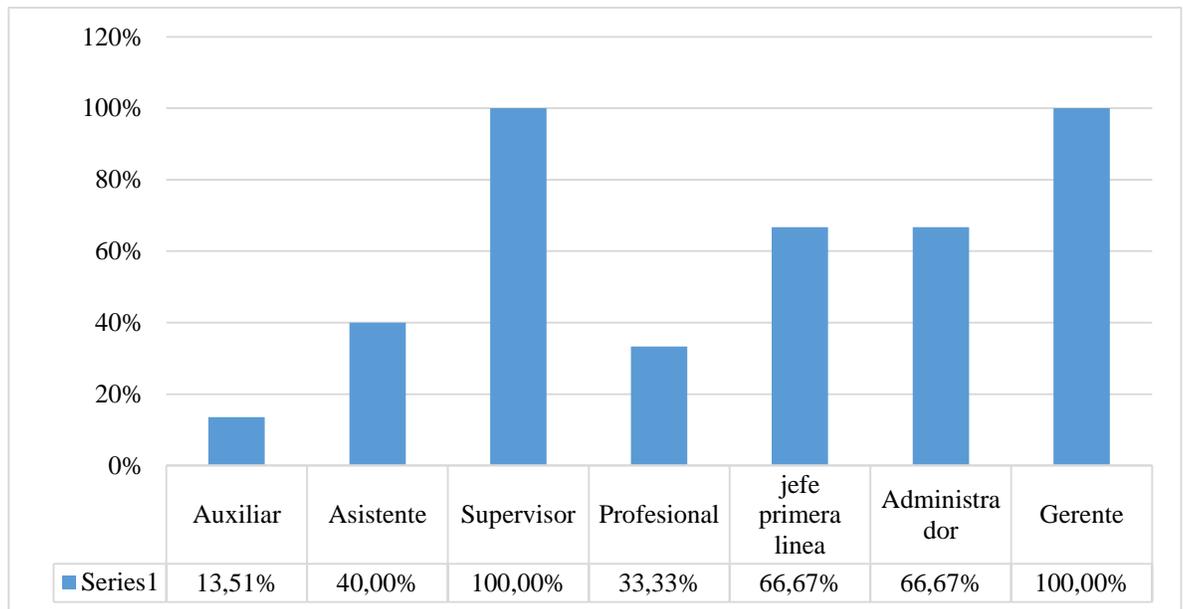
Figura 6 Sin personas a cargo



Fuente: Elaboración propia

86% del total de auxiliares encuestados no tiene ninguna persona a cargo, es decir, se dedican exclusivamente a realizar su trabajo y a cumplir con la labor específica que empeña dentro de la empresa, el 60% del total de los asistentes tampoco tienen personas a cargo de ellas y el dato más sobresaliente es que el 100% de los asesores no tienen ninguna persona a cargo, es decir, todo depende de lo que ellos mismos hagan sin delegar funciones a ningún otro empleado. Ver figura 6.

Figura 7 Con personas a cargo



Fuente: elaboración propia

Se evidencia que el 100% de los gerentes encuestados tiene al menos una persona a cargo, lo que a su vez marca el papel tan importante que juegan estas personas dentro de una empresa. A su vez, se observa que dentro del sector transporte de Villavicencio, el cargo de supervisor también juega un rol importante pues el 100% de estos, tienen personas bajo su mando. (Ver figura 7). Se destaca que existe una relación directa entre el cargo, el número de personas a cargo y el nivel de educación

La última variable a relacionar es el salario del cargo donde nos comprueba si existe una relación directa entre educación, experiencia y salarios. Esta relación muestra que el salario afecta positivamente el nivel de educación de las personas, pero además involucra otra variable como es la experiencia laboral otra variable independiente cuya complejidad es patente.

Con respecto al promedio del salario de los cargos en el sector transporte, este está de acuerdo con la muestra: Auxiliar \$851.542, \$ Asistente \$1.057.543, \$Supervisor \$1.075.000, Profesional \$1.500.000, Jefe Primera Línea \$ 1.534.667, Gerente \$ 3.180.000, Administrador \$2.000.000 y Asesor operativo \$ 737.717 (véase tabla 3)

Tabla 3 Salario del cargo

	C1	C2	C3	PROMEDIO
Auxiliar	737717	800000	950000	851.542
Asistente	850000	1000000	1200000	1.057.543
Supervisor	1012500	1075000	1137500	1.075.000
profesional	1250000	1500000	1750000	1.500.000
Jefe de primera	1325000	1454000	1727000	1.534.667
Gerente	2275000	3000000	4000000	3.180.000
Administrador	2000000	2000000	2000000	2.000.000
Asesor operativo	737717	737717	737717	737.717

Fuente: Elaboración propia

Se corrobora que son los profesionales los que logran obtener mejores cargos, como el de gerente, y son ellos los que a su vez deben tener más años de experiencia para obtenerlo, y así mismo las remuneraciones son las más altas; en pocas palabras, dentro del sector transporte de Villavicencio, las personas que tienen un mayor nivel de escolaridad y más años de experiencia son los que obtienen mejores remuneraciones y mejores cargos dentro de una empresa.

Según la teoría del capital humano, hay una relación directa entre educación y desarrollo económico, lo que supone que entre mayor inversión en capital humano, mayor desarrollo económico. Para Becker (1983a), autor de esta teoría, el desarrollo de una nación se mide por la utilización de los conocimientos, de las técnicas y de los hábitos de la población, por lo que la educación juega un papel importante para el crecimiento de la productividad laboral que impacta al desarrollo de los países. La apertura o liberalización de las economías y la inversión en capital humano son complementarias, es decir, las ganancias tienen más posibilidades de ser mayores si existe la inversión en capital que cuando se carece de ella. Ambos elementos tienen que estar sustentados en la política porque los rendimientos de la inversión en capacitación y desarrollo de habilidades serán limitados si los gobiernos no logran crear un ambiente adecuado para que tal capacitación pueda rendir al máximo.

Para Mendoza (2002), la inversión en capital humano es a futuro, es decir, entre más años de escolaridad se obtengan, aumentan las probabilidades de obtener un empleo bien remunerado.

La teoría del capital humano concibe a la educación como una inversión que generará utilidad en el futuro y que favorece de diversas formas al crecimiento económico: calificación laboral, producción técnica, investigación, movilización física y optimización de movilidad funcional.

El papel de la educación desde este enfoque, es importante en la generación de conocimiento. En este proceso tiene un papel fundamental el aprendizaje, porque nos permite descubrir problemas e idear soluciones. Dentro de las empresas del sector

transporte, se hace evidente la necesidad de capacitación laboral, porque es a través de esta, que se descubren y desarrollan las capacidades, los talentos, las destrezas, y habilidades de los individuos: ... aquel que incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo, los gastos introducidos para mejorar estas capacidades aumentan también el valor de la productividad del trabajo y producirán un rendimiento positivo (Schultz, 1972a), introduciendo estas capacitaciones, las habilidades y conocimientos adquiridos y desarrollados por los individuos, se convierten en las herramientas que le permitirán participar de manera eficiente en el proceso productivo.

6.1.2. Condiciones de contratación de personal, en las empresas del sector transporte de la ciudad de Villavicencio.

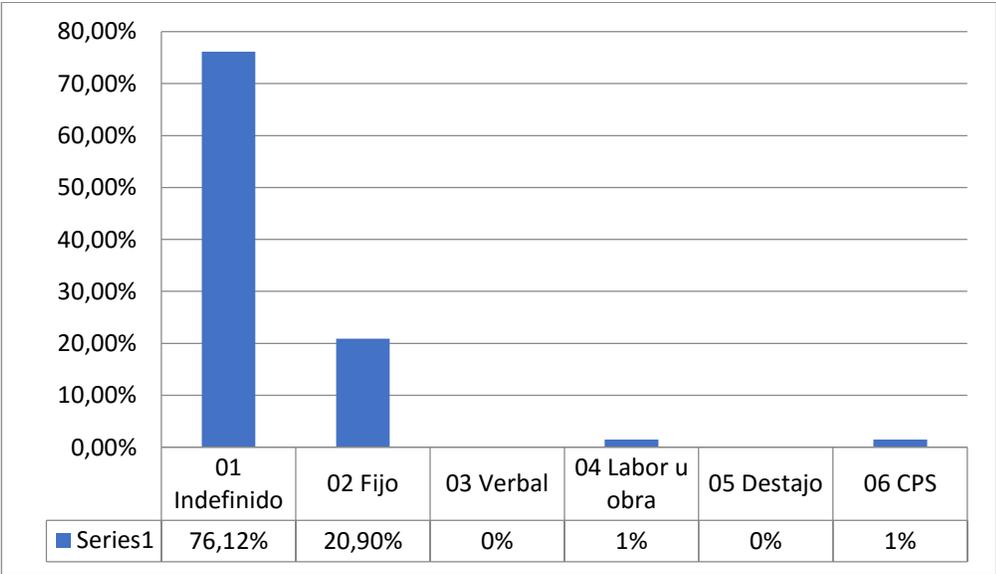
El trabajo es una actividad indispensable para el ser humano, constituye la principal fuente de ingresos para la mayoría de las personas, facilita la consolidación del desarrollo personal y profesional del trabajador y también su supervivencia socioeconómica (Castillo, 2006). Sin embargo, en los últimos treinta años, como resultado de los cambios socioeconómicos ocurridos en el mundo en materia de globalización, las empresas han modificado sus estructuras y han optado por formas más flexibles de contratación de las personas como estrategias para mantenerse en el mercado; incluso, se sugiere que cada vez más las empresas se caracterizarán por disponer de un núcleo central de trabajadores permanentes, mezclado con un grupo de trabajadores contingentes, a tiempo parcial (Topa y Palací, 2004). Aunque la modalidad de empleo -es decir, aquella en la cual el trabajador se vincula a una organización mediante un contrato de trabajo y se beneficia de las prestaciones sociales exigidas por la ley- ha sido la modalidad tradicionalmente utilizada en la vinculación de trabajadores a las organizaciones, puede observarse que en los últimos años han emergido o se han estado consolidando en el mercado de trabajo otras formas de contratación como el outsourcing, los servicios profesionales o formas de trabajo asociado (Rentería, 2001).

Dichas estrategias de contratación de personal han sido impulsadas por los gerentes como mecanismo para mantener flexibles sus organizaciones ante los cambios en el mercado, de tal manera que, ante disminuciones en las ventas puedan rápidamente reducir su planta de personal o como una manera de aumentar la productividad reduciendo costos; sin embargo, aunque estas formas de tercerización de la mano de obra "suponen" la disminución de costos en los procesos, en muchos casos no necesariamente puede suceder así.

La primera definición específica de contrato de trabajo con referencia particular a su duración fue dada por la Ley 6 de 1945, según la cual hay contrato de trabajo entre quien preste un servicio personal bajo la continua dependencia de otro, mediante remuneración, y quien recibe tal servicio. El Código Sustantivo de Trabajo regula el contrato laboral como un acuerdo entre una persona natural que presta un servicio a otra, natural o jurídica, bajo dependencia o subordinación y mediante remuneración.

En esta investigación para el tipo de contrato se definió en distintas modalidades (indefinido, fijo, verbal, labor u otra, destajo y CPS) donde se destacaron el contrato indefinido con un 76,12% y el fijo con un 20,90%, (ver figura 8).

Figura 8 Tipos de contratos en el sector transporte



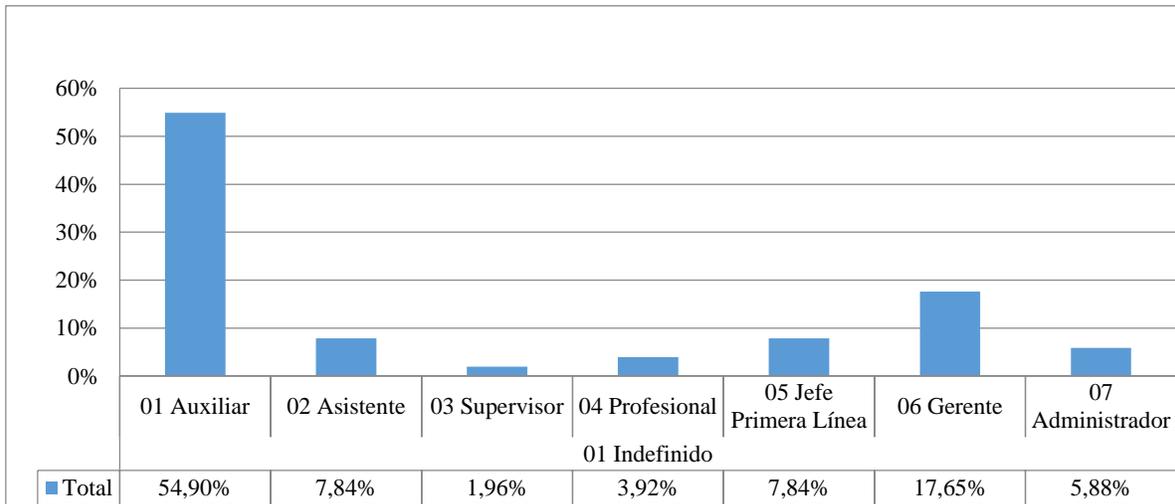
Fuente: elaboración propia

El tipo de contrato más usado por las empresas del sector transporte de la ciudad de Villavicencio es el contrato a término indefinido, representando el 76,12%, seguido por el contrato a término fijo, el cual representa el 20,90% del total, y el contrato por labor u obra y el CPS representan en igual porcentaje un 1,49%. Según la legislación colombiana todo contrato verbal, así como cualquier contrato escrito en el que no se haya definido explícitamente su duración, se sobreentiende como a término indefinido

Según los expertos este tipo de contrato laboral representa más ventajas que desventajas para el empleado y la empresa, porque determina mayor estabilidad y productividad para las partes. Algunas de las ventajas de este tipo de contrato son: la generación de estabilidad y confianza en el trabajador, al tiempo que representa mayor compromiso, sentido de pertenencia con la empresa y respeto por sus labores, permite al empleado participar activamente en los distintos programas y políticas internas de la organización, remunera mediante salarios y prestaciones, según lo dispone la ley y facilita la adquisición de bienes y servicios a largo plazo, entre otras. El beneficio fundamental que tiene la celebración de contratos de trabajo a término indefinido está dado por la estabilidad laboral que ellos conllevan. Cuando se firma un contrato de trabajo indefinido, el empleador solo podrá darlo por terminado, sin que deba pagar indemnización alguna, cuando se presente alguna o algunas de las causales establecidas en la ley para terminar el contrato con justa causa o cuando se dé por terminado durante el período de prueba. En caso contrario el empleador deberá indemnizar al trabajador por terminación del contrato. Este contrato es el que se más se usa en Colombia porque puede ser terminado con o sin justa razón, pero brinda al contratista una vinculación a la empresa.

Es así como el trabajador podrá entender que el contrato de trabajo estará vigente siempre y cuando cumpla con las normas legales, las establecidas en el Reglamento de Trabajo y las que se establezcan en su contrato de trabajo.

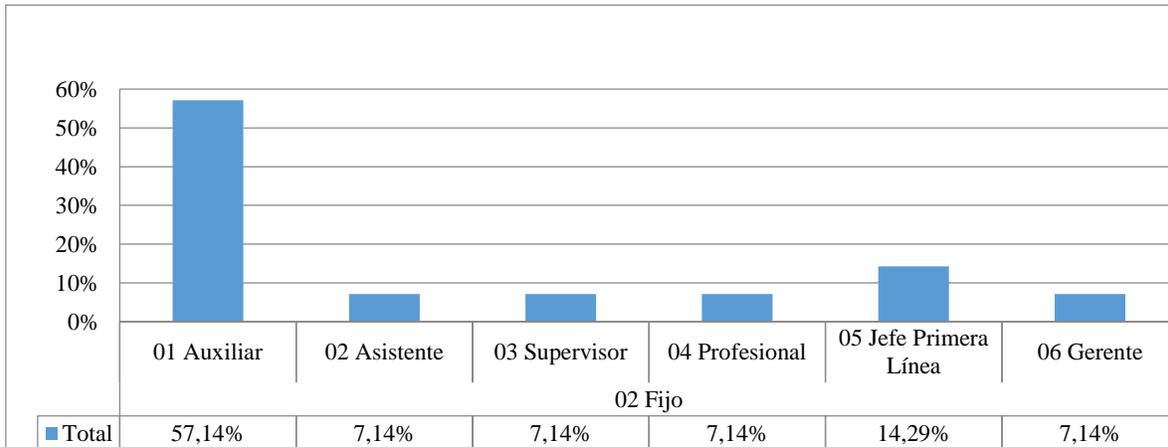
Figura 9 Contrato a término indefinido



Fuente: elaboración propia

Los auxiliares son los que tienen en mayor proporción este tipo de contratos, (ver figura 9), representando el 54,90% del total, los gerentes ocupan el segundo puesto con un porcentaje de 17,65%, el 7,84% de los jefes de primera línea y de los asistentes también son contratados a término indefinido.

Figura 10 Contrato a término fijo

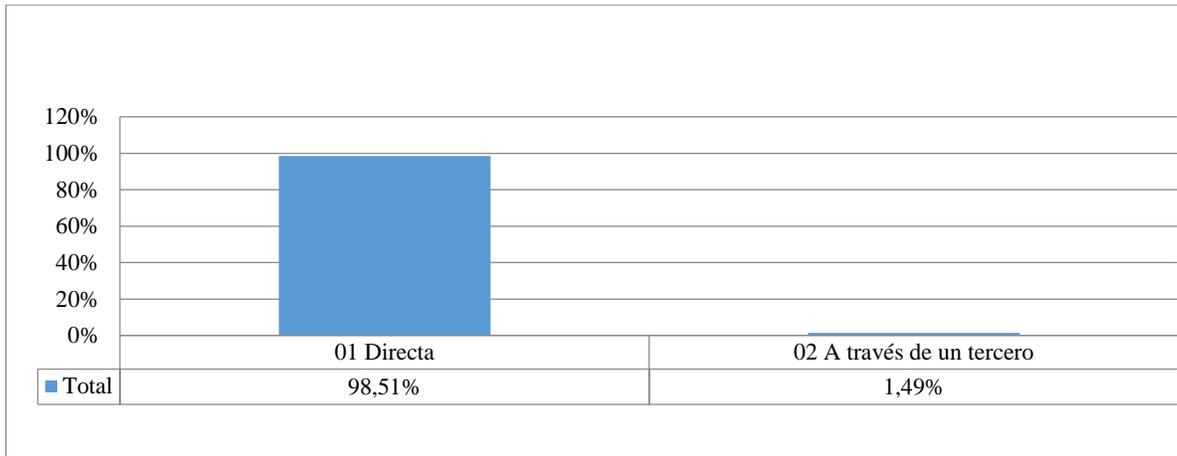


Fuente: Elaboración propia

Son los auxiliares los que manejan en mayor proporción este tipo de contrato con un porcentaje de 57,14%, seguido del jefe de primera línea un porcentaje de 14,29%, mientras que los asistentes, supervisores, profesionales y gerentes presentan un porcentaje igual de 7,14%. Por otra parte, los contratos a término fijo son ventajosos en cuanto a que los empleados tienen estabilidad real según el tiempo pactado, permite la evaluación del empleado y a partir del resultado, la empresa toma la decisión para la expiración o renovación del contrato. Sin embargo, este tipo de contrato también posee algunas desventajas, como la desmotivación del trabajador sin tener sentido de pertenencia por la empresa y el desgaste administrativo que representa el controlar continuamente los vencimientos de los contratos.

Por otro lado se debe tener en cuenta como fue la contratación para el cargo, en este estudio se utilizaron dos apreciaciones: contratación directa, siendo esta una modalidad de selección donde las empresas y/o empleadores conservan la potestad de escoger libremente a las personas para que ejecuten los trabajos requeridos y la contratación a través de un tercero.

Figura 11 Contratación laboral para el cargo



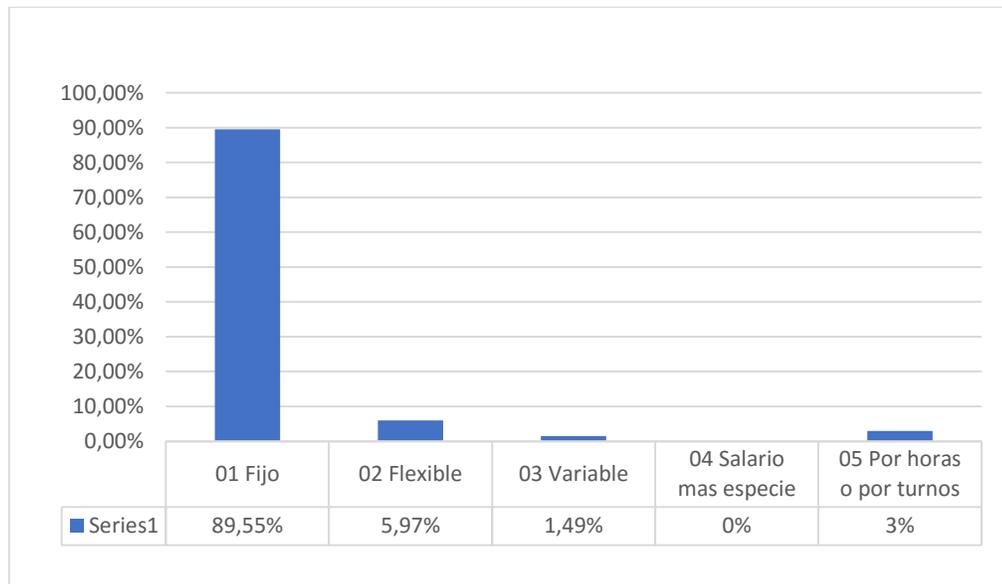
Fuente: elaboración propia

El 98,51% del total fueron contratadas de manera directa, mientras que solo un 1,49% del total de encuestados fueron contratados a través de un tercero.

La contratación directa trae más beneficios porque los empleados directos pueden estar más comprometidos con el trabajo, sobre todo porque consideran ese empleo como un trabajo permanente. Las contrataciones directas son parte de la empresa y se seleccionan específicamente para cubrir una vacante necesaria, aunque, los empleados contratados de forma directa suelen ser más costosos, porque requieren un mayor tiempo de capacitación y más beneficios. Los cargos como el de gerente, profesional, jefe de primera línea, supervisor, asistente y auxiliares mostraron ser los que tienen una contratación directa con un porcentaje de 100%.

En cuanto a la modalidad de salario, se evidencian cuatro tipos de acuerdo con la respuesta de la muestra: fijo, flexible, variable y por horas o turnos. (Véase figura 12)

Figura 12 Modalidad del Salario



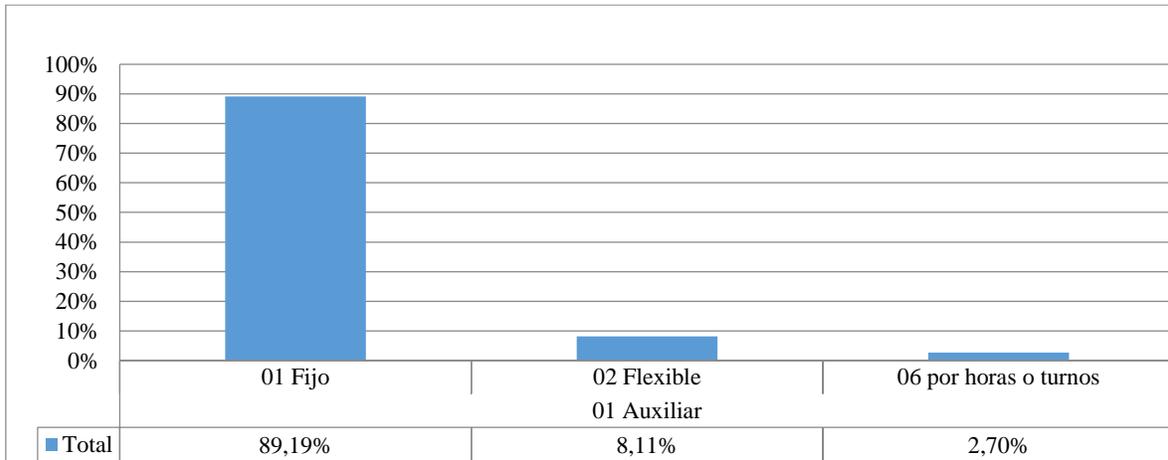
Fuente: Elaboración propia

El 89,55% tienen salario fijo, el 5,97% de los encuestados dicen tener un salario flexible, un 2,99% tiene salario por horas o turnos y un 1,49% tiene un salario variable.

Según los resultados del estudio los cargos de asistentes, supervisores, jefe de primera línea y asesor operativo solamente manejan la modalidad del salario fijo mientras que el auxiliar maneja la modalidad de salario fijo, flexible y por horas o turnos, siendo mayor el fijo, y el gerente maneja una modalidad de salario fijo o variable, siendo el primero el de mayor proporción.

Como el cargo de auxiliar es el que más representa en el resultado de la muestra, el salario fijo tiende a concentrarse más en este cargo, representando un 55% del total de los datos. (Ver figura 13)

Figura 13 Modalidad del Salario para el cargo de auxiliar



Fuente: elaboración propia

La modalidad del salario que más se usa para pagar a los auxiliares, es el salario fijo con un porcentaje de 89,19%. Se deduce entonces, que las empresas del sector transporte de Villavicencio, prefieren remunerar a sus empleados con una cantidad determinada de dinero, permaneciendo siempre constante, causándose en su totalidad independientemente de la eficiencia o productividad del trabajador.

6.1.3. Aspectos salariales del sector transporte.

Como se mostraba anteriormente, los salarios de los empleados dependen tanto del cargo, como del nivel máximo de escolarización y la experiencia, por eso se marcan grandes diferencias entre el salario de un auxiliar que es de 851.542 pesos mensuales y el de un gerente que es de 3.180.000 pesos mensuales, sin olvidar el salario de los demás cargos: asesor operativo: 737.717 pesos mensuales, asistentes: 1.057.543 pesos mensuales, supervisor: 1.075.000 pesos mensuales, profesional 1.500.000 pesos mensuales, jefe de primera línea: 1.534.667 pesos mensuales, y administrador 2.000.000 pesos mensuales.

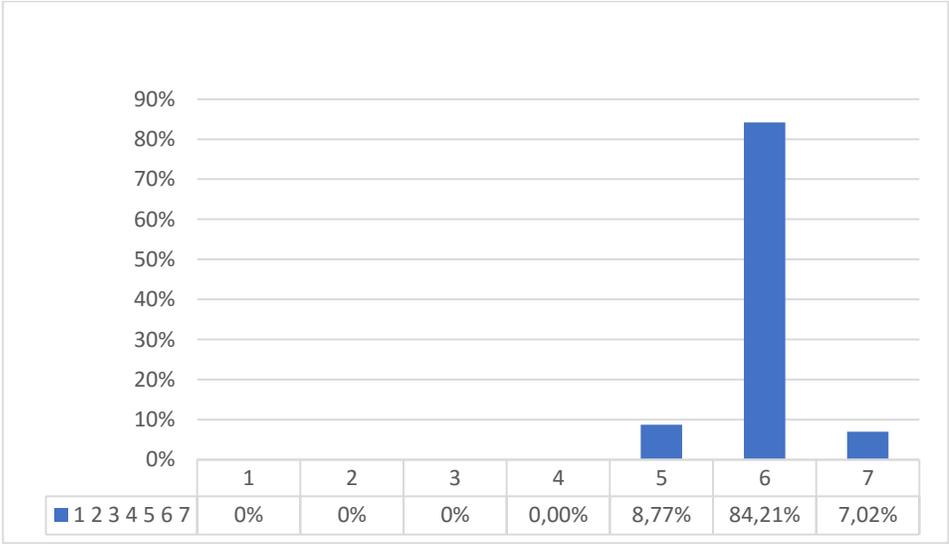
Sin embargo, otro de los aspectos salariales que se tuvo en cuenta para la investigación fue la del promedio de días a la semana que laboran los empleados.

La jornada de trabajo corresponde al horario acordado entre el empleado y el empleador, el cual se pacta libremente entre las dos partes, siempre y cuando no se supere

la jornada máxima legal, la cual se encuentra legislada en el artículo 161 del código sustantivo del trabajo: la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo algunas excepciones; o sea 6 días de 8 horas”

En el sector de transporte de la ciudad de Villavicencio, se encontró que la mayoría de las empresas, cumplen con la norma, pues sus empleados no trabajan los días festivos, y no sobrepasan las ocho horas de trabajo, ateniéndose a la ley, como se puede evidenciar en la figura 14.

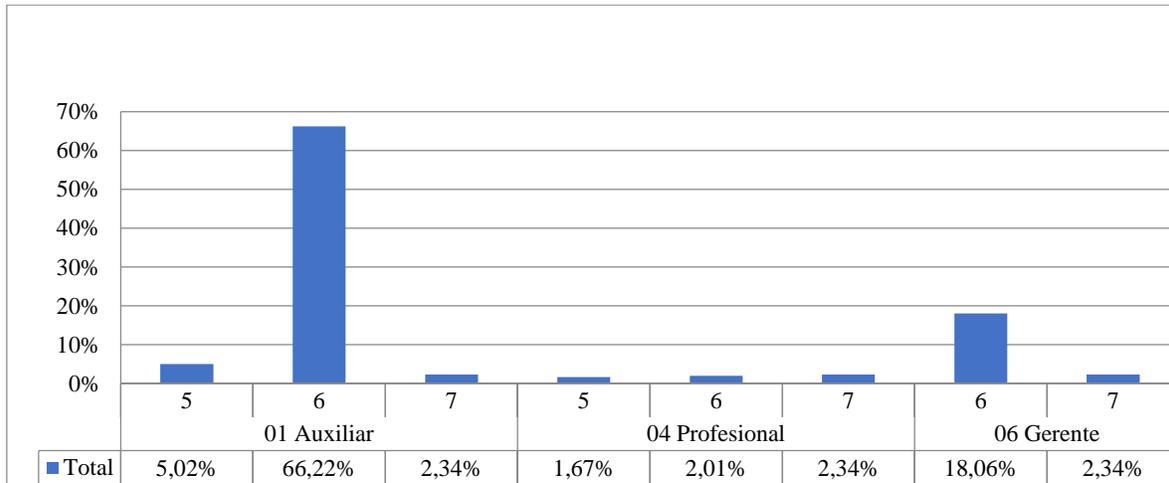
Figura 14 Días a la semana laborados



Fuente: elaboración propia

El 84,21% del total de los encuestados trabaja seis días a la semana, un 8,77% trabaja cinco días a la semana y por último, un 7,02% de los encuestados dijeron trabajar los siete días de la semana. Estos porcentajes permiten evidenciar que las empresas del sector transporte de la ciudad de Villavicencio respetan los derechos de los trabajadores, establecido en el código del trabajo, pues el descanso laboral es uno de estos, respetando el tiempo libre que se debe tener durante la ejecución del contrato del trabajo.

Figura 15 Promedio de días a la semana laborados por cargo

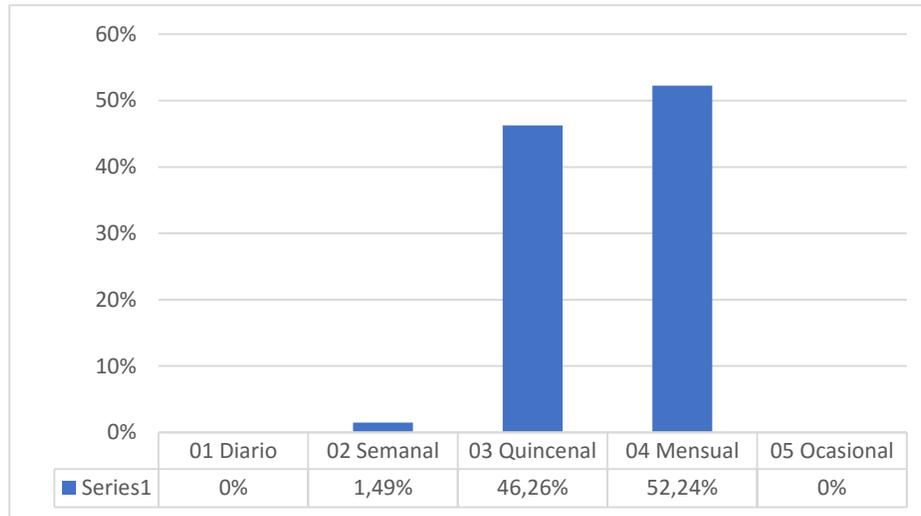


Fuente: Elaboración propia

El 66,22% de los auxiliares trabajan seis días a la semana, un 5,02% trabaja cinco días a la semana y un 2,34% trabaja los siete días a la semana. Para el caso de los profesionales, no hay una diferencia tan marcada, pues un 2,34% trabaja los siete días a la semana, un 2,01% trabaja seis días a la semana, y un 1,67% trabaja solo cinco días a la semana. Por otra parte, un 18,06% de los gerentes encuestados dijeron trabajar seis días a la semana, mientras que un 2,34% contestaron que trabajaban los siete días. (Ver figura 15).

Para hacer el pago de estas jornadas laborales se debe tener en cuenta la periodicidad de pago, según, el Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 134, especifica que: para determinar los períodos de pago, se pueden hacer acuerdos entre el trabajador y el empleador, pero dichos acuerdos deben respetar mínimo, lo siguiente: el salario en dinero debe pagarse por períodos iguales, o sea, no es válido que un pago lo haga cada 15 días, el otro a los 20, el otro a los 10, y así, sin una periodicidad permanente. Se debe hacer el pago sobre las labores ejecutadas. Cuando se acuerde el pago de jornal (el día), el período de pago no puede ser superior a una semana. El pago de sueldo nunca puede ser mayor a un mes. Las horas extras, todo lo que tiene que ver con el recargo del trabajo suplementario se paga con el salario de dicho período (semana, quincena o mes), aunque se podría pagar a más tardar en el siguiente período.

Figura 16 Periodicidad de pago



Fuente: Elaboración propia

La periodicidad de pago de manera diaria y ocasional no figuran entre las respuestas dadas por la muestra de la investigación (véase figura 16) y se evidencia que en su mayoría, los empleados del sector transporte reciben el pago de sus salarios de manera mensual, representando un 52,24% del total de los datos, en donde el 48,57% del total de los pagos realizados en esta periodicidad va dirigido a los auxiliares, 20% a los gerentes, 11,43% a los jefes de primera línea, 8,57% a los administradores, y un mismo porcentaje de 2,86% va dirigido a los asistentes, supervisores, profesionales y asesores operativos.

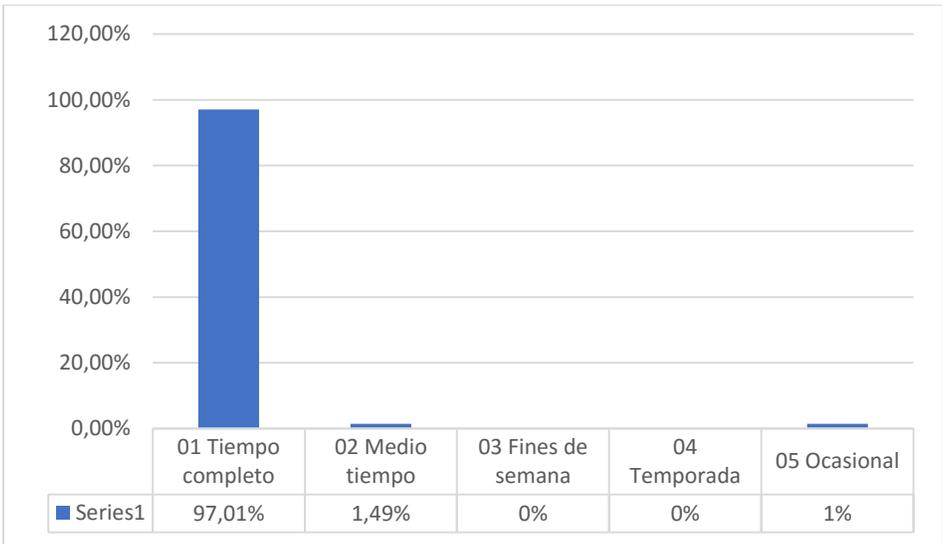
La periodicidad de pago quincenal representa un 46,26%, en donde al cargo que más le pagan de esta manera es al auxiliar con un porcentaje de 64,52%, seguido del asistente con un 12,90%, los gerentes 9,68%, jefes de primera línea 6,45% y los supervisores y profesionales con un 3,23% cada uno. Y, por último, el pago semanal que representa 1,49%, solo se le realiza a un profesional, según los datos. Cada empresa tiene su propia forma en la que decide hacer la respectiva consignación de los pagos a sus empleados, dependiendo de sus características, de su campo, de su sistema contable, entre otros.

Otro aspecto salarial a tener en cuenta dentro de la investigación es la jornada laboral, la cual se dividió en: tiempo completo, medio tiempo, fines de semana, por

temporada u ocasionalmente, dependiendo de las necesidades de los empleadores, el área y del tipo de trabajo.

En nuestro país, la jornada laboral de tiempo completo consta de ocho horas diarias de trabajo seis días a la semana, mientras que el medio tiempo consta de cuatro horas diarias de trabajo, representando solo medio día, bien sea en horas de la mañana o en horas de la tarde. El contrato de trabajo de medio tiempo conserva para el trabajador todos los beneficios propios de una relación laboral. Sólo cambia el sueldo a devengar puesto que este será proporcional al tiempo laborado permitiendo que en determinados casos llegue a ser inferior al salario mínimo, puesto que este aplica para jornadas completas. En el contrato por medio tiempo aplican también las horas extras, de modo que si se trabaja una o más horas después de las 4 pactadas e instituidas como jornada ordinaria, se debe pagar el respectivo recargo.

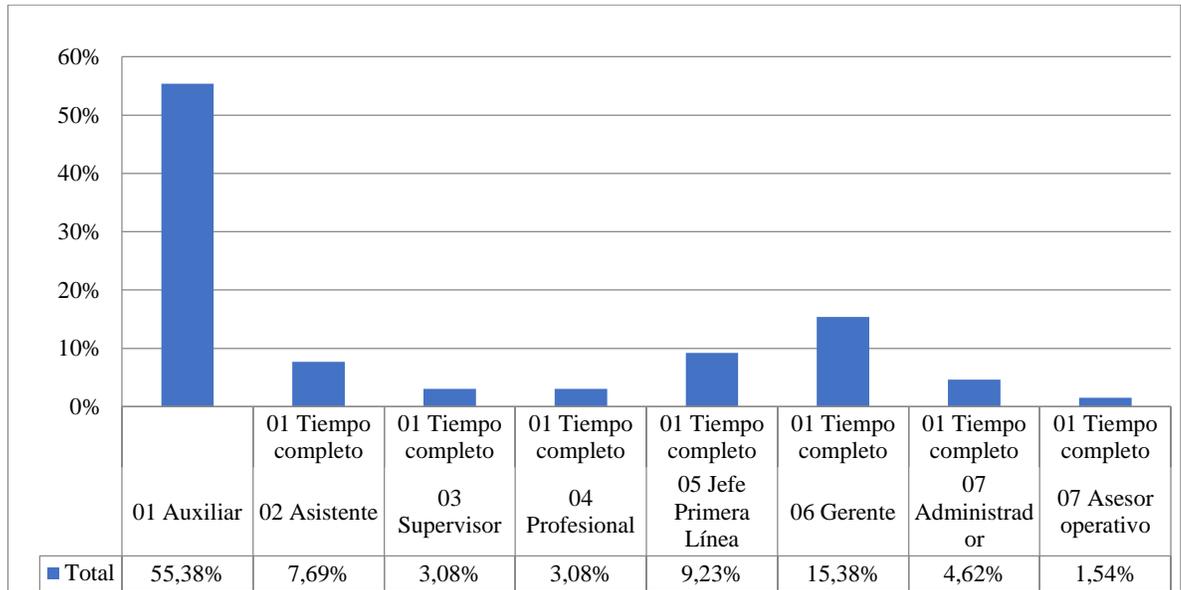
Figura 17 Jornada laboral



Fuente: elaboración propia

Un 97,01% del total trabajan tiempo completo, 1,49% trabajan medio tiempo y un 1,49% trabaja ocasionalmente.

Figura 18 Jornada laboral de tiempo completo para cada categoría de cargo



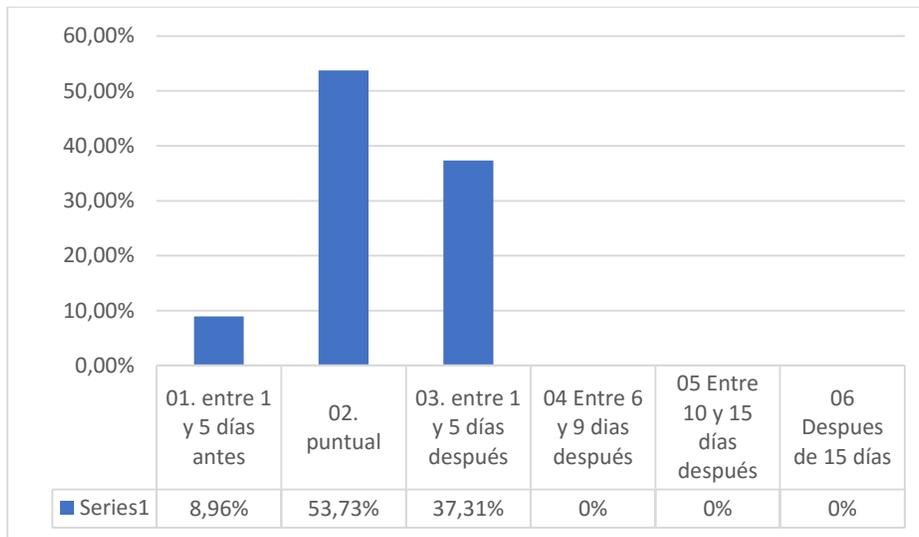
Fuente: Elaboración propia

La figura 18 analiza únicamente la jornada laboral de tiempo completo en cada uno de los cargos ya que es la jornada más frecuente entre los encuestados, representando el 97,01% del total, como se mostró anteriormente. Los auxiliares representan el 55,38%, los gerentes representan un 15,38%, los jefes de primera línea un 9,23%, los asistentes un 7,69%, los administradores un 4,62%, los supervisores un 3,08% y los asesores operativos representan un 1,54% del total de los encuestados que trabajan en tiempo completo.

La fecha de pago a tiempo como aspecto salarial es importante para garantizar el bienestar del empleado y de su familia, además de ser una obligación de origen legal que tienen el empleador, la cual está contemplada en el numeral 4 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo: su incumplimiento puede dar lugar a que el empleado renuncie con justa causa.

En la figura 19 se evidencian tres fechas de pago que se realizan en el sector transporte de la ciudad de Villavicencio y son: 1-5 días antes, puntual y 1-5 días después.

Figura 19 Fecha de Pago



Fuente: Elaboración propia

Al 53,73% del total de los empleados le pagan puntualmente, al 37,31% le pagan entre uno y cinco días después, y a un 8,96% le pagan entre uno y cinco días antes.

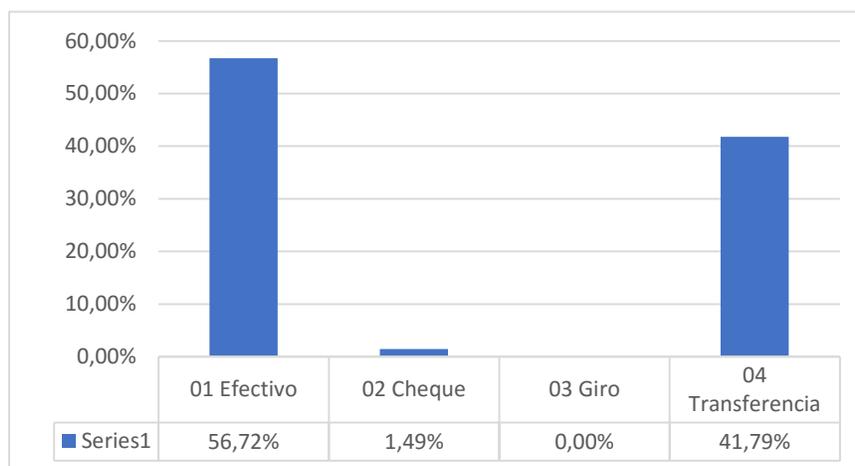
Se hace notorio el porcentaje tan elevado de los pagos que se realizan entre uno y cinco días después, teniendo en cuenta que el trabajador y su familia dependen exclusivamente del producto de su trabajo (salario) para sobrevivir, y si el empleador no paga en las fechas pactadas, el trabajador y su familia sufrirán las consecuencias, por lo que se le debe dar importancia a este punto. Más de la mitad del total de los pagos puntuales se le realiza a los auxiliares, representando el 34,43%, un 8,20% de los pagos puntuales van dirigidos a los gerentes y a los jefes de primera línea, el 4,92% de los pagos se dirigen a los profesionales y un mismo porcentaje de 1,64% de los pagos puntuales se hacia los cargos de administradores y asesores.

Los pagos que se realizan entre uno y cinco días después de lo pactado en el contrato, van dirigidos en mayor cantidad hacia los auxiliares, con una cifra de 22,95%, seguido de los asistentes con un porcentaje de 6,56%, los gerente representan el 4,92% del total de los

pagos impuntuales, el administrador 3,28%, supervisores y jefes de primera línea representan el 1,64% de los pagos que se realizan entre uno y cinco días después.

La forma de pago del salario también se constituye como aspecto importante porque releja las preferencias de las empresas a la hora de efectuar el respectivo pago de las remuneraciones a sus empleados. Según la muestra para el sector transporte se identificaron tres formas de pago: en efectivo, en cheque y en forma de transferencias.

Figura 20 Forma de pago del salario



Fuente: Elaboración propia

El 56,72% de los pagos se hacen en efectivo, en donde el 30,30% de estos pagos van dirigidos a los auxiliares, 9,09% a los gerentes, 6,06% a los jefes de primera línea, 4,55% a los asistentes, 3,03% tanto a los profesionales como a los administradores y 1,52% del pago realizado en efectivo se dirige hacia los supervisores; esto podría estar fundamentado en el desconocimiento de las herramientas tecnológicas, la percepción de inseguridad que todavía generan los medios electrónicos de pago, o simplemente porque lo consideran un proceso más fácil y menos tedioso a la hora de pagar las remuneraciones a los empleados. El pago por transferencias representa un 41,79%, en donde un 25,76% va destinados a los auxiliares, un 6,06% a los gerentes, un 3,03% a los jefes de primera línea. El pago por cheque representa sólo un 1,49% por cheque. (Ver figura 20).

Por otro lado, el tamaño de la empresa influye en los aspectos salariales. Para el cargo de auxiliar, en una microempresa de transporte el salario promedio es de \$711.000, en una pequeña es de \$902.200 y en una empresa grande \$737.717. Para el cargo de asistente, en una microempresa el salario promedio es de \$1.095.400, en una pequeña es de \$868.500 y en una grande es de \$741.330, haciéndose notorio el salario tan alto que pagan en una microempresa, en comparación con el salario de las otras. Para el cargo de supervisor, el salario promedio en una microempresa es de \$737.717, mientras que el mismo cargo es remunerado en una empresa grande con \$950.000 en promedio. El salario promedio de un profesional en una microempresa es de \$2.000.000. Para el cargo de jefe de primera línea se tiene un salario promedio de \$1.950.000 en una microempresa, \$1500.000 en una pequeña empresa y \$1.200.000 en una empresa grande. El gerente gana en promedio \$3.000.000 en una microempresa, \$1.000.000 en una pequeña empresa y \$3.500.000 en una empresa grande. En una pequeña empresa, el salario promedio de un administrador es de \$2.000.000, y el salario promedio de un asesor operativo en una pequeña empresa es de \$737.717.

Tabla 4 Salario de cada cargo según el tamaño de la empresa

Categoría	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Auxiliar	\$711.000	\$ 902.200		\$ 737.717
Asistente	\$1.095.400	\$ 868.500		\$ 741.330
Supervisor	\$737.717			\$ 950.000
Profesional	\$2.000.000			
Jefe de primera línea	\$1.950.000	\$1.500.000		\$ 1.200.000
Gerente	\$3.000.000	\$1.000.000		\$ 3.500.000
Administrador		\$2.000.000		
Asesor operativo		\$ 737.717		

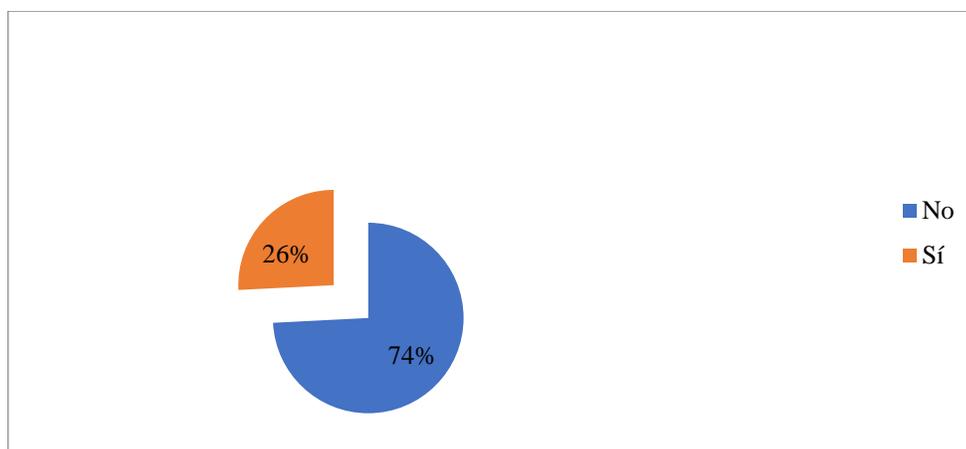
Fuente: Elaboración propia

En todos los cargos de la mediana empresa se desconocen el promedio de los salarios, debido a la falta de datos recolectados. Así mismo se desconocen los salarios promedios de los profesionales en la pequeña y grande empresa, de los administradores en la micro y grande empresa y del asesor operativo en la micro y grande empresa, esto, como se explicó anteriormente, debido a falta de información recolectada.

6.1.4. Políticas de incentivos y aumentos salariales que realizan a los empleados de las empresas del sector transporte

Para determinar las políticas de incentivos, se debe conocer si las entidades aplican salario emocional a sus trabajadores. Si bien el salario es el pago que recibe un empleado por el trabajo que presta a una empresa o persona, existen otros elementos que hacen parte del sueldo y no son acordados en un contrato verbal o escrito. Se trata de la oportunidad de brindar a los empleados estímulos, en el que lo laboral esté en equilibrio con lo personal. Según el Artículo 14 de la Ley 50 de 1990, tales componentes son recibidos por el trabajador en dinero o en especie, sin importar la forma en que se haga, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, trabajo suplementario o de horas extras, trabajo en días de descanso obligatorio y porcentajes sobre ventas y comisiones. También son aspectos importantes del salario que el pago que corresponda al servicio prestado, no sea gratuito, sino que enriquezca al empleado y le sirva para solventar sus necesidades.

Figura 21 Aplicación de salario emocional



Fuente: Elaboración propia

El 74% de las empresas del sector transporte de la ciudad de Villavicencio no aplica salarios emocionales a sus colaboradores. Cabe aclarar, que cuando se hacía la pregunta de la aplicación del salario emocional, la mayoría desconocía el término, no sabían el

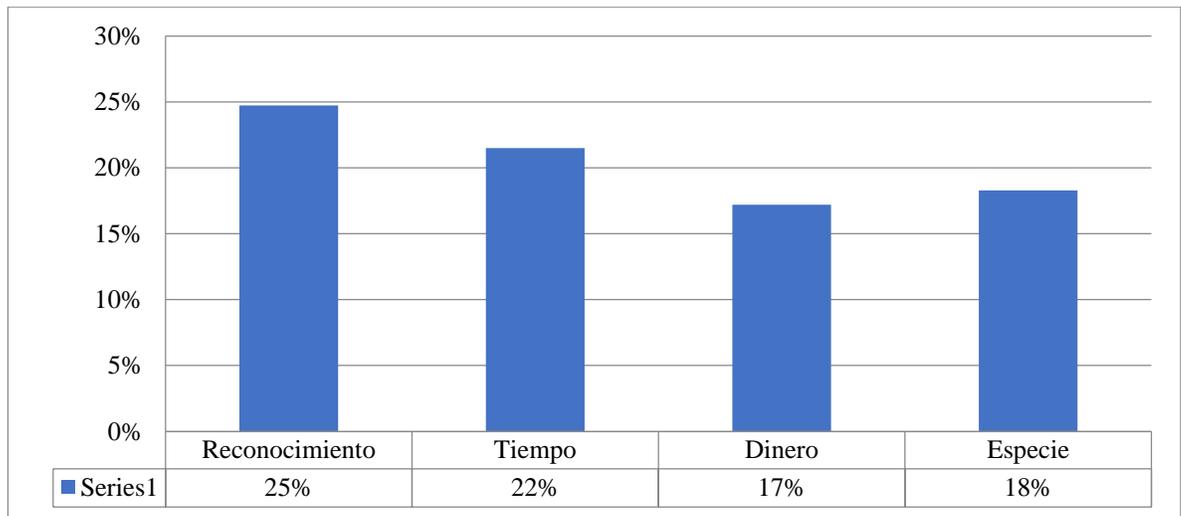
significado de lo que se estaba preguntando. Esto evidencia el desconocimiento de las empresas del sector transporte del bienestar no tangible en dinero que ofrecen estos salarios, los que a cambio se traducen en motivación, generación de compromiso y un ambiente beneficioso para que cada trabajador tenga un mejor desempeño en su labor diaria. Dar este salario emocional no cuesta nada, y en cambio, se podría tener un beneficio de productividad y eficiencia por parte de los empleados. Pueden ser varias las razones por las que las empresas no apliquen el salario emocional, una de ellas puede ser que los empleadores no tienen la suficiente confianza en sus trabajadores.

Por otra parte, las empresas que si aplican salario emocional representan el 26% del total de las encuestadas, es posible que estas empresas tengan índices más altos de productividad y por lo tanto una mayor competitividad. La retribución emocional tiene mucho que ver con el ambiente en el que se trabaja, la relación con los jefes y con demás compañeros de trabajo, los días de vacaciones y permisos adicionales, las políticas de igualdad, planes de reconocimiento, las capacitaciones, la formación y gestión de la carrera. Todas ellas aplicables en las empresas, según sus necesidades, sus prioridades e incluso, sus medios para llevarlos a cabo.

Las empresas manejan incentivos para que el empleado se motive a ser más productivo y eficiente en sus labores.

Los incentivos que se tuvieron en cuenta para la investigación fueron los siguientes: reconocimiento, tiempo, dinero y en especie. El incentivo que más se aplica en las empresas es el reconocimiento, representando el 25%, este incentivo es muy importante para los trabajadores porque es una manera de sobresalir públicamente entre sus compañeros, reconociendo que son parte fundamental de la empresa y haciéndole entender que los esfuerzos de su trabajo están siendo evidenciados y valorados tanto por sus jefes, como por sus demás compañeros. El tiempo es el segundo incentivo más aplicado dentro de las empresas con un porcentaje de 22%, siendo los días libres un componente de este incentivo. El incentivo en especie representa un 18% y el incentivo en dinero un 17%.

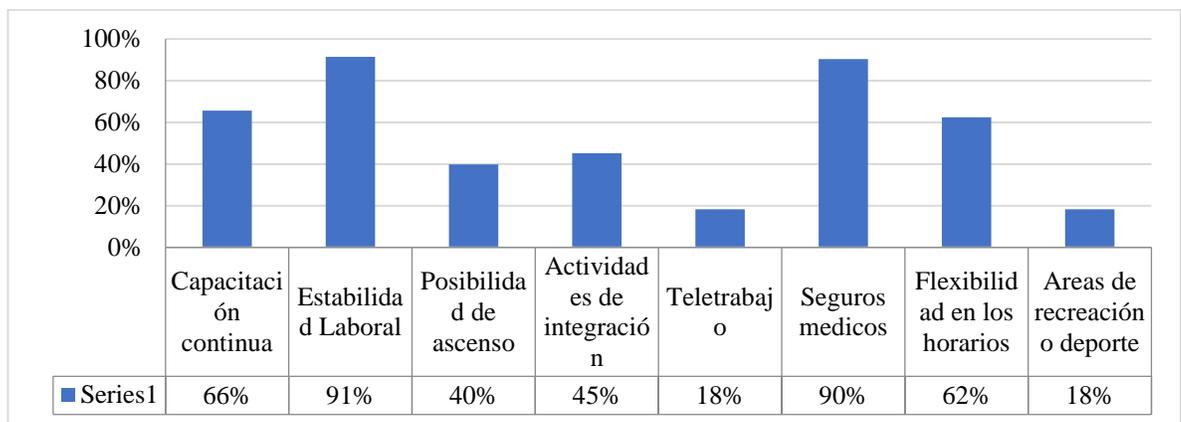
Figura 22 Incentivos que aplica la empresa



Fuente: Elaboración propia

Los beneficios sociales también hacen parte de las políticas de incentivos que se tuvieron en cuenta para la investigación: la capacitación, la estabilidad laboral, las actividades de integración, seguros médicos, las áreas de recreación, flexibilidad en los horarios, teletrabajo y la posibilidad de ascenso.

Figura 23 Beneficios sociales

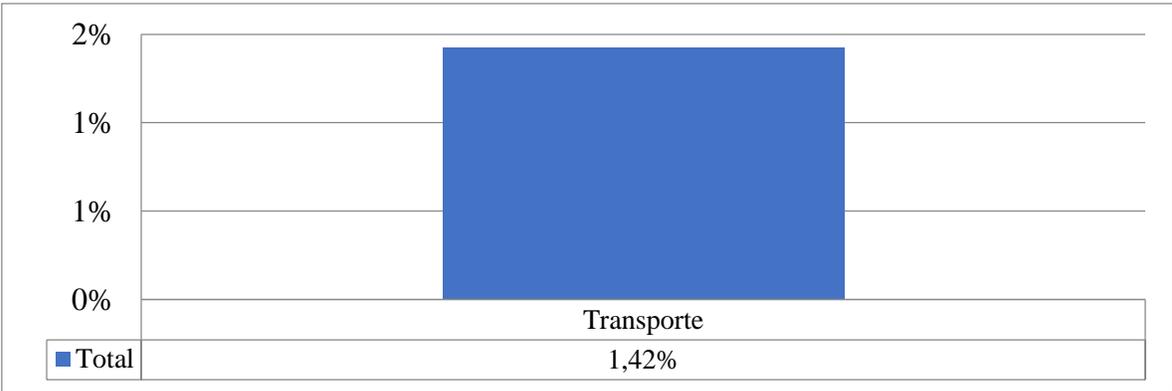


Fuente: Elaboración propia

Las empresas del sector transporte de Villavicencio casi siempre utilizan beneficios sociales como la estabilidad laboral, los seguros médicos, las capacitaciones continuas y la flexibilidad en los horarios. El 91% de las empresas cuentan con estabilidad laboral, lo que le permite al trabajador tener empleo por un tiempo bastante largo, el 90% de las empresas cuentan con los seguros médicos, ya que estos son de índole obligatoria, hay aplicación de capacitación continua en un 66%, la áreas de recreación o deporte no son tan aplicadas dentro de las empresas, esto debido a que no hay suficiente infraestructura.

La estabilidad laboral es un aspecto importante que se tiene en cuenta a la hora de conseguir empleo, hay empresas que tienen una baja rotación de personal debido a que esta actúa para la empresa como remedio contra la pérdida de capital humano con alto grado de experiencia y conocimiento. La estabilidad laboral bien gestionada puede generar en los trabajadores el sentimiento de pertenencia a una empresa y unos proyectos que merecen la pena, por los que tiene cuenta luchar. El sector transporte presenta un porcentaje bajo de personas que se van mensualmente de la empresa: 1,42%, (ver figura 24), aunque esta estabilidad depende de la productividad de los trabajadores.

Figura 24 Promedio de personas que se van mensualmente de la empresa.

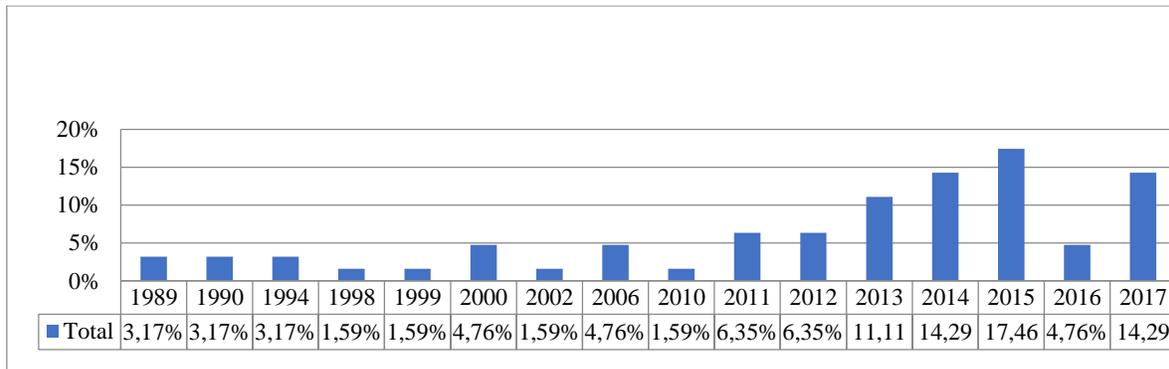


Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, la estabilidad laboral no solo depende de las empresas, sino de los trabajadores, es un rol compartido, en donde se hace necesario que para que los trabajadores gocen de esta estabilidad mantengan la capacidad de innovación y de aportes permanentes a la empresa, para que sean sus servicios los que se necesiten, y así no darle tanta importancia a factores como la edad, sexo o cualquier otro condicionante.

Las empresas también valoran a los empleados que llevan muchos años trabajando para ellas, ya que asumen que son personas con un alto nivel de experiencia y con mejor calidad de trabajo realizado, reconociéndole al empleado la fidelidad y el talento.

Figura 25 Año de ingreso



Fuente: Elaboración propia

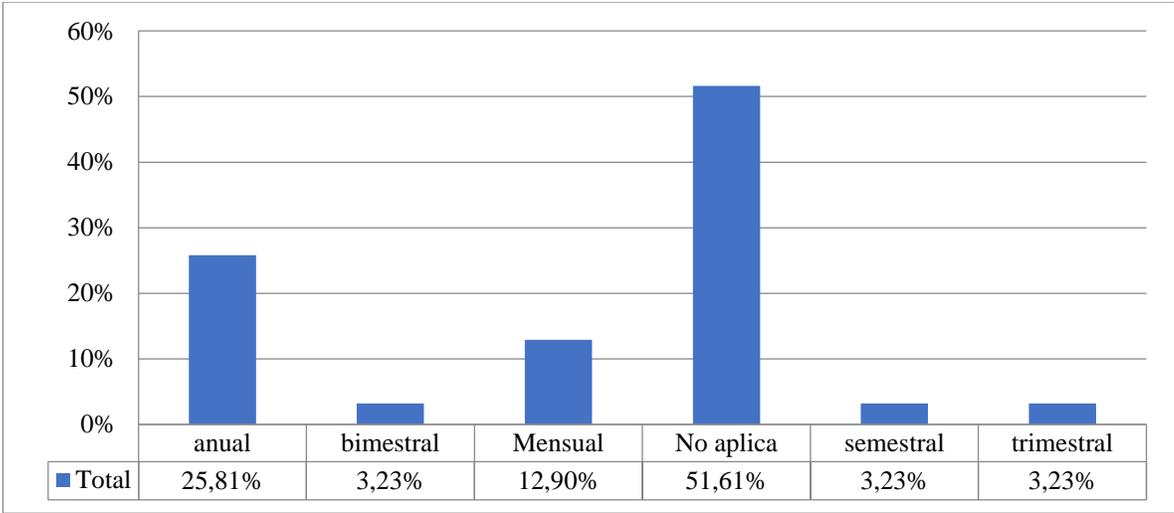
El 17,4% de los empleados ingresaron a la empresa en el año 2015, un 14,2% ingresaron en el año 2014, para el año 2013 ingresaron 11,1% de empleados, en los años 2001 y 2002 ingresaron en igual cantidad un porcentaje de 6,35%, para los años 2000, 2006 y 2016 ingresaron el mismo porcentaje de personas: 4,76%.

Muchos empleadores utilizan la antigüedad para determinar quién obtiene primera preferencia en el tiempo de vacaciones y días festivos. Los trabajadores que ya llevan muchos años en el trabajo, son tratados de forma diferente a los que llevan poco tiempo, puede ser que cuando se soliciten periodos vacacionales, sean los antiguos los que disfruten de estas, y los nuevos los que cubran las licencias trabajando horas extras. Por otro lado, en los ambientes de trabajo donde los empleados tienen diferentes turnos, los empleados con mayor antigüedad pueden elegir su horario de trabajo preferido.

Por último, dentro de la investigación se tuvieron en cuenta las evaluaciones de desempeño que las empresas realizan a sus empleados, entendidas como un instrumento utilizado para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, este sistema permite la medición del rendimiento década uno de ellos. La figura 26 que se muestra a continuación,

muestra la frecuencia con la que se realizan estas evaluaciones en el sector transporte de la ciudad de Villavicencio.

Figura 26 Evaluación de desempeño



Fuente: Elaboración propia

El 51,61% del total de las entidades encuestadas no aplica evaluaciones de desempeño, el 25,81% aplican evaluaciones de desempeño cada año, 12,90% aplica mensualmente las evaluaciones de desempeño, y un mismo porcentaje de 3,23% aplica evaluaciones bimestralmente, trimestralmente y semestralmente. Hay un porcentaje alto de empresas que se están perdiendo la oportunidad de determinar la existencia de problemas en cuanto se refiere a la integración de un empleado/a en la organización y de identificar las insuficiencias y los problemas de su personal, para poder hacer algo a tiempo y mejorar la empresa.

7. Conclusiones

La mayoría de los empleados del sector transporte de la ciudad de Villavicencio, tienen un nivel educativo relativamente bajo (educación bachiller), por lo que a su vez tienen cargos de auxiliares o asistentes.

A partir de estos resultados, queda evidenciado que es necesario una inversión en educación para mejorar el servicio prestado, y aumentar la cobertura.

Con respecto al salario emocional, más de la mitad de las empresas no lo aplican, lo que desmotiva a los empleados, pues no se está haciendo usos de herramientas e incentivos para retener, atraer y motivar a los empleados, esto hace que bajen su nivel de productividad y no se sientan a gusto en su trabajo.

Aunque la mayoría de las empresas realizan evaluaciones de desempeño, hay un porcentaje significativo de empresas que no las están aplicando y se están perdiendo la oportunidad de determinar la existencia de problemas en cuanto se refiere a la integración de un empleado/a en la organización y de identificar las insuficiencias y los problemas de su personal, para poder hacer algo a tiempo y mejorar el ambiente laboral de su empresa.

Referencias

- Ana María Iregui, L. A. (2011). Incrementos y rigideces de los salarios en Colombia: Un estudio a partir de una encuesta a nivel de Firma. *Revista Economía del Rosario*, 1.
- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Invenio*, 122.
- Ovalle, L. D. (s.f). Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas. *Revista de Economía del Rosario*, 48.
- Varela, R. (2013). *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones* (Segunda edición ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson.
- Caldera, E., & Giraldo, M. (2013). *PROPUESTA DE UN SISTEMA DE COMPENSACIÓN QUE IMPACTE DIRECTAMENTE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES*. Obtenido de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/186/Propuesta%20de%20un%20sistema%20de%20compensaci%C3%B3n%20que%20impacte%20directamente%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20de%20la%20empresa%20de%20servicios%20temporales%20S%26A%20Servicios%20y%20A>
- Helguera, G. (2017). *Los incentivos, según las diferentes teorías económicas*. Obtenido de <http://www.lacapital.com.ar/economia/los-incentivos-segun-las-diferentes-teorias-economicas-n1373167.html>
- Keynes, J. (2003). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*.
- Lombana, J., & Gutierrez, S. (s.f.). Marco analítico de la competitividad. *Pensamiento & Gestión*. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/854/4942>
- Marx, K. (1867). *El capital*. Obtenido de <https://pendientedemigracion.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/capital1/>

- Rocco, M. (2009). *Satisfacción laboral y salario emocional: Una aproximación teórica*. Santiago, Chile. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones*. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=aMPZDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=riqueza+de+las+naciones&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjv7-vr57nVAhWGYiYKHb03CEYQ6AEIJDA#v=onepage&q=riqueza%20de%20las%20naciones%20%20ingresos&f=false>
- Beltrán, E. P. (2000). LA POBREZA EN SMITH Y RICARDO. *Revista Economía Institucional* .
- Colombia, R. d. (2017). Ranking de los trabajos mejor y peor pagados en Colombia . *Revista Dinero*.
- NACIONAL, A. (2009). Mejores y peores ciudades para vivir en Colombia. *REVISTA DINERO*.
- SIE7EDÍAS, R. L. (3 de 06 de 2016). *En la ciudad de Villavicencio hay más de 43.000 personas sin empleo*. Obtenido de EL TIEMPO: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16611092>
- TIEMPO, E. (03 de Junio de 2016). En la ciudad de Villavicencio hay mas de 43000 personas sin empleo. *SIETE DIAS*.
- Construdata, 2005. La compensación definida, la flexible y la variable. En línea en http://www.construdata.com/BancoConocimiento/L/la_compensacion_definida/la_compensacion_definida.asp.
- Enderle, Georges. (2012) Competencia global y responsabilidad de las Pymes. En: CORTINA, Adela editora. *Construir confianza*. Madrid: Trotta, 2003. p.132.

Van Den Berghe, Edgar. (2013) Cómo crear y gerenciar su propia empresa. Bogotá: Universidad Nacional.

Zuleta, Luis Alberto. (2011). Instrumentos para el desarrollo de las Pyme en Colombia. En: DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN: Desarrollo de la pequeña y mediana empresa BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO y ACOPI. 1999. p. 22-23.