

Características salariales y de compensación en las empresas del sector financiero. Villavicencio-Meta, Colombia

Salary and compensation characteristics in companies in the financial sector. Villavicencio-Meta, Colombia



DOI: <https://doi.org/10.17981/econcuc.42.1.2021.Econ.1>

Artículo de investigación

Fecha de recepción: 28/02/2020

Fecha de devolución: 22/07/2020

Fecha de aceptación: 15/08/2020

Fecha de publicación: 25/09/2020

Dagoberto Torres-Flórez 

Universidad de los Llanos
Villavicencio, Colombia
dtorres@unillanos.edu.co

Yeni Tatiana Novoa Almonacid 

Universidad de los Llanos
Villavicencio, Colombia
Yeni.novoa@unillanos.edu.co

Para citar este artículo:

Torres-Flórez, D. & Novoa, Y. (2021). Características salariales y de compensación en las empresas del sector financiero. Villavicencio-Meta, Colombia. *Económicas CUC*, 42(1). DOI: <https://doi.org/10.17981/econcuc.42.1.2021.Econ.1>

JEL: J16, J31, J41

Resumen

La estructura salarial bien establecida de cualquier tipo de organización funge como garante de la atracción, retención y desarrollo del talento humano, lo cual permite que los objetivos del negocio sean alcanzados eficientemente, en este sentido el presente artículo muestra el análisis de la competitividad salarial del sector financiero de Villavicencio Meta, Colombia en el 2019, para lo cual se tomó como objeto de estudio a 16 organizaciones del sector financiero. El estudio se realizó bajo una metodología de tipo cuantitativo descriptivo correlacional, de la cual se deriva la aplicación de cuestionarios dirigidos a los empleados de estas empresas para la recolección de información, teniendo en cuenta que en las empresas de Villavicencio no se realizan estudios salariales. Los resultados demuestran que el sector presenta un ambiente de trabajo atractivo para la población que quiera pertenecer, aunque los requisitos de educación son altos los salarios están acordes al nivel de estudio, además es un sector que no presenta inequidad de género.

Palabras clave: Salarios; beneficios; incentivos; equidad de género; cargos; contratos.

Abstract

The well-established salary structure of any type of organization acts as a guarantor of the attraction, retention and development of human talent, which allows the business objectives to be efficiently achieved, in this sense this article shows the analysis of the wage competitiveness of the financial sector of Villavicencio Meta, Colombia in 2019, for which 16 organizations of the financial sector were taken as the object of study. The study was carried out using a descriptive correlational quantitative methodology, from which the application of questionnaires directed to the employees of these companies for the collection of information is derived, taking into account that in the companies of Villavicencio no salary studies are carried out. The results show that the sector presents an attractive work environment for the population that wants to belong, although the education requirements are high, salaries are consistent with the level of study, it is also a sector that does not present gender inequality.

Keywords: Salaries; benefits; incentives; gender equity; positions; contracts.

INTRODUCCIÓN

Tener una estructura salarial sólida, como lo menciona Page (2019)

garantiza la atracción, retención y desarrollo del talento humano para el cumplimiento satisfactorio de los objetivos del negocio y el estudio de remuneración es una herramienta muy útil de consulta para las compañías nacionales e internacionales que buscan fuentes de información salarial para la toma de decisiones y para evaluar la compensación de los colaboradores (p. 6).

Para una organización que cuenta con un manual de cargos actualizado le es más fácil aplicar un método salarial definirlo teniendo en cuenta puesto de trabajo, costo de vida, competitividad del sector, y a su vez poder “acceder a otros estudios salariales que brindan información importante del mercado laboral” (Torres Flórez, 2019, p. 5; Rojas, 2016).

De manera que el no contar con este estudio impide que la estructura salarial de las nuevas empresas sea definida eficazmente, y destinar los recursos necesarios para tal fin. Del mismo modo, los empleados necesitan conocer las bases sobre las cuales se fundamentan sus ingresos, puesto que, al no tenerse claro, se podrían generar situaciones de inconformidad entre los empleados e incoherencias entre los perfiles y la remuneración del cargo (Sandoval, 2009).

Actualmente, las empresas afrontan problemas y decisiones que impactan en ellas y en la sociedad. Dado que el Gobierno impone leyes sobre diferentes aspectos que influyen en el precio del trabajo, de manera que en lugar de ayudar al trabajador lo que provoca son incrementos en el costo de la mano de obra, dando lugar al desempleo.

“Colombia luego de haber superado grandes adversidades se encuentra en una etapa crítica de desarrollo en que, si bien tiene de frente perspectivas positivas y grandes oportunidades, enfrenta también enormes retos” (Gómez, Hernando, Mitchell & Daniel, 2014, p. 7). Uno de esos retos es mejorar la economía de este a través de diferentes mecanismos económicos. Pero, el reto se hace más grande debido a la situación de desempleo que se evidencia en el diario vivir.

En este estudio se analiza la competitividad del salario de los diferentes colaboradores que hacen parte del sector financiero en el año 2019, investigación que hace parte del estudio de competitividad salarial de Villavicencio realizado por grupo GYDO de la Universidad de los Llanos. Los resultados permiten a las organizaciones del sector conocer y analizar los salarios brindados a los empleados. La universidad se interesa por hacer aportes a la región en investigación para que los habitantes y empresas tomen decisiones en base a datos reales, y así lograr contribuir al desarrollo de la economía local y nacional.

Con esto las organizaciones del sector financiero podrán conocer y analizar los salarios brindados a los empleados, teniendo en cuenta que la satisfacción laboral va de la mano con la producción de la organización, y que la conducta humana está orientada a alcanzar unos objetivos, es decir, “el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, y los objetivos empresariales formaran parte de sus propios objetivos” (García-Sanz, 2012, p. 6; Rojas, 2016; Castro & Londoño, 2019).

Adicionalmente, Borra-Marcos & Gómez-García (2012) en concordancia con Castro & Londoño (2019) comentan que

Los trabajadores más satisfechos tendrán una productividad más elevada y si éstos son retribuidos de acuerdo con sus productividades marginales, entonces ambas variables se determinarían simultáneamente: mayores salarios elevarían la satisfacción laboral, pero también una mayor satisfacción laboral elevaría el salario del trabajador (p. 26).

Por otra parte, es importante recalcar “que los directivos del sector financiero tienen una gran oportunidad de mejoramiento en tres áreas de la inteligencia emocional: la valoración de sus propias emociones, la valoración de las emociones de los demás y la regulación de sus propias emociones” (Zarate Torres & Matviuk, 2010, p. 161). Frente al “manejo de la inteligencia emocional en el ámbito laboral, es una prioridad si se desea lograr un alto rendimiento, pues la parte humana es la que hace a la empresa más que la inversión económica” (Valenica & Iturburo, 2012, p. 42).

Poveda, Suraty & Mackay (2017) y Castro & Londoño (2019) expresan que

Las nuevas generaciones de trabajadores, como los millennials, por ejemplo, ya no tienen suficiente con el salario económico; necesitan otras recompensas que ayuden a conciliar la vida profesional y familiar. Aquellas organizaciones que se han situado en la vanguardia de la gestión del talento y del cuidado de su capital humano, ofreciendo a sus empleados un salario emocional, son las empresas preferidas por las nuevas generaciones y se han convertido en las mejores plazas de trabajo (p. 9).

Teniendo en cuenta que la productividad de la organización está ligada al empeño del trabajador y que entre más motivado este el personal, mayores serán los resultados (Barriaga & Rendon, 2016). Por lo tanto, las empresas deben buscar alternativas de mejora, aplicando políticas y programas para lograr tener a empleados bien remunerados, proactivos y productivos, que permitan impulsar la competitividad empresarial municipal y regional.

METODOLOGÍA

La investigación se realizó con un enfoque descriptivo cuantitativo a entidades financieras y cooperativas en Villavicencio, según información suministrada por la Superfinanciera de Colombia (Superfinanciera, 2019), se aplicó a una muestra de 143 cuestionarios aplicados a 17 cargos claves en las 16 empresas más representativas del sector financiero de Villavicencio, Colombia en el año 2019.

Como instrumento se empleó la encuesta MP05c Compensaciones, modelo de medición de procesos de gestión humana en PYMES (Torres-Florez, 2019) y los resultados fueron analizados en el programa estadístico SPSS, con el fin de conocer la percepción que tiene cada uno de los empleados de las empresas del sector financiero de la ciudad con respecto al pago de salarios y la asignación de compensaciones.

Para el análisis de datos se utiliza la escala de medición reflejada en la tabla 1.

Tabla 1:

Escala de interpretación

Porcentaje	Interpretación	Semáforo	Intervalo
0% - 20%	Casi nunca	●●●●●	1 – 1,69
21% - 40%	Muy pocas veces	●●●●●	1,70 - 2,29

41% - 60%	Ocasionalmente	●●●●●	2,30 – 2,89
61% - 80%	Frecuentemente	●●●●●●	2,90 – 3,49
81% - 100%	Casi siempre	●●●●●●●	3,50 - 4

Fuente: elaboración propia

RESULTADOS

En el estudio se identifican los aspectos que constituyen el salario y la totalidad de percepciones de los trabajadores por la prestación de sus servicios laborales y las diferencias según el género.

Aspectos salariales y de contratación del personal

En cuanto a la contratación se observa que el sector casi siempre hace vinculación de personal directamente, es decir no utiliza tercerización en el servicio de contratación y entre ellos mismos establecen los requisitos del cargo. Con excepción en cargos como guarda de seguridad y analistas de créditos, donde si realiza este tipo de vinculación. El salario casi siempre se presenta bajo una modalidad de carácter fijo, es decir que el pago tiene un valor establecido y no presenta variaciones mensualmente, permitiendo a los colaboradores hacer proyecciones de gastos más asertivos. Sin embargo, en cargos como asesores comerciales y analistas de créditos es donde se presentan modalidad variable y flexible.

La forma de pago del salario en este sector es casi siempre por transferencia bancaria, aprovechando los servicios que presta el sector. Las categorías de cargos donde los trabajadores tienen las mayores edades promedio son: supervisor con 35 y gerente con 43, por otro lado, los cargos con menores edades son: el profesional y asesor operativo.

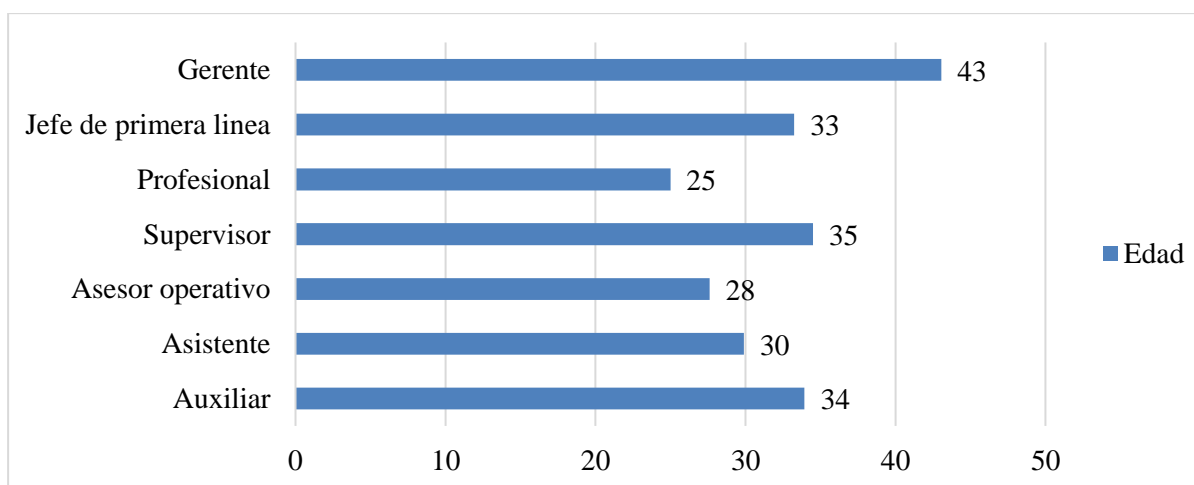


Figura 1. Promedio de edad por cargo

Fuente: elaboración propia.

Los contratos establecidos casi siempre son a término indefinido, no presentan una fecha de terminación lo que permite al empleado tener estabilidad laboral. Sin embargo, los cargos con término de contrato fijo en su mayoría son asesores comerciales.

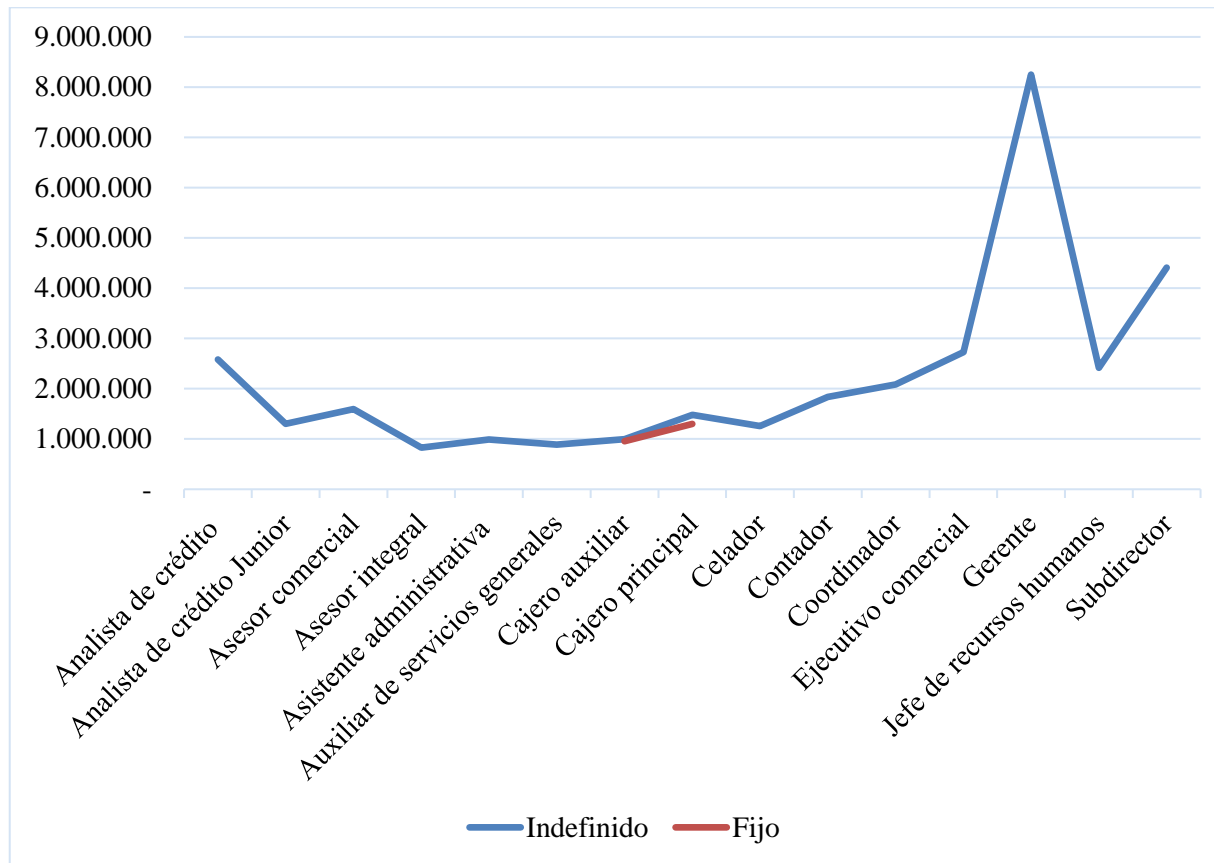


Figura 2. Promedio de salario por cargo y tipo de contrato.

Fuente: elaboración propia.

En este sector, en promedio se trabajan seis días a la semana. A excepción del cargo staff donde solo son tres días a la semana lo que se debe a las funciones que el empleado desempeña dentro de la organización, lo que le permite tener un horario de trabajo más flexible. Las jornadas laborales casi siempre son tiempo completo, con turnos rotativos de ocho horas diarias, lo que los obliga a estar vinculados a un solo empleador, con una periodicidad de pago quincenal y mensual, donde frecuentemente son pagos puntuales y muy pocas veces entre los primeros cinco días después.

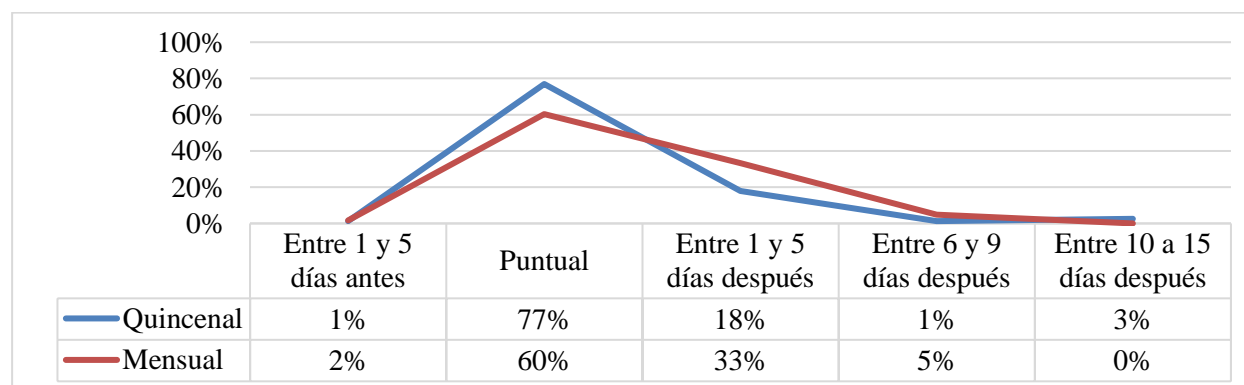


Figura 3. Fecha y periodicidad de pago del salario.

Fuente: elaboración propia.

Al relacionar variables en los aspectos salariales del sector financiero de Villavicencio encontramos una correlación significativa (sig. Bilateral 0,000), entre la categoría del cargo y el salario se presenta una correlación positiva (0,716**) donde a medida que crece la categoría del cargo, también aumenta el salario. Para el número de personas a cargo y el salario se presentando una correlación positiva, es decir que entre más personas a cargo mayor será el salario (0,695**)

Tabla 2.

Relación entre el salario, la categoría del cargo y las personas a cargo

		Salario	Categoría del Cargo	Personas a Cargo
Salario	Correlación de Pearson	1	,716**	,695**
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000
Personas a Cargo	Correlación de Pearson	,695**	,721**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia

Incentivos y aumentos salariales

En cuanto a los incentivos aplicados a los trabajadores, como se observa en la figura 4, frecuentemente son aplicados en dinero y especie. Por otro lado, las empresas del sector que, si aplican salario emocional a sus empleados, son quienes han realizado aumentos salariales más veces en los últimos cuatro años.

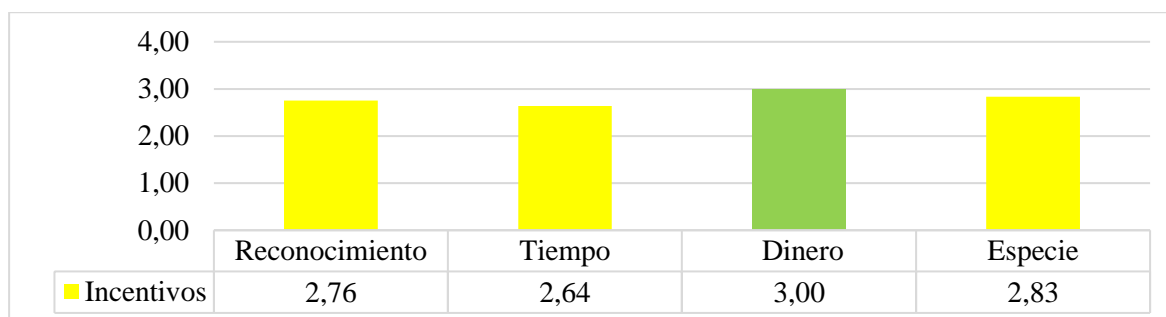


Figura 4. Incentivos aplicados en el sector financiero.

Fuente: elaboración propia.

Mientras que los beneficios sociales brindados al interior de las empresas que pertenecen a este sector, como se observa en la figura 5 son diversos. Los que casi nunca se otorgan son los servicios de guardería y odontología, mientras que la estabilidad laboral, el descanso por nacimiento o matrimonio y la capacitación casi siempre son adquiridos por los empleados.

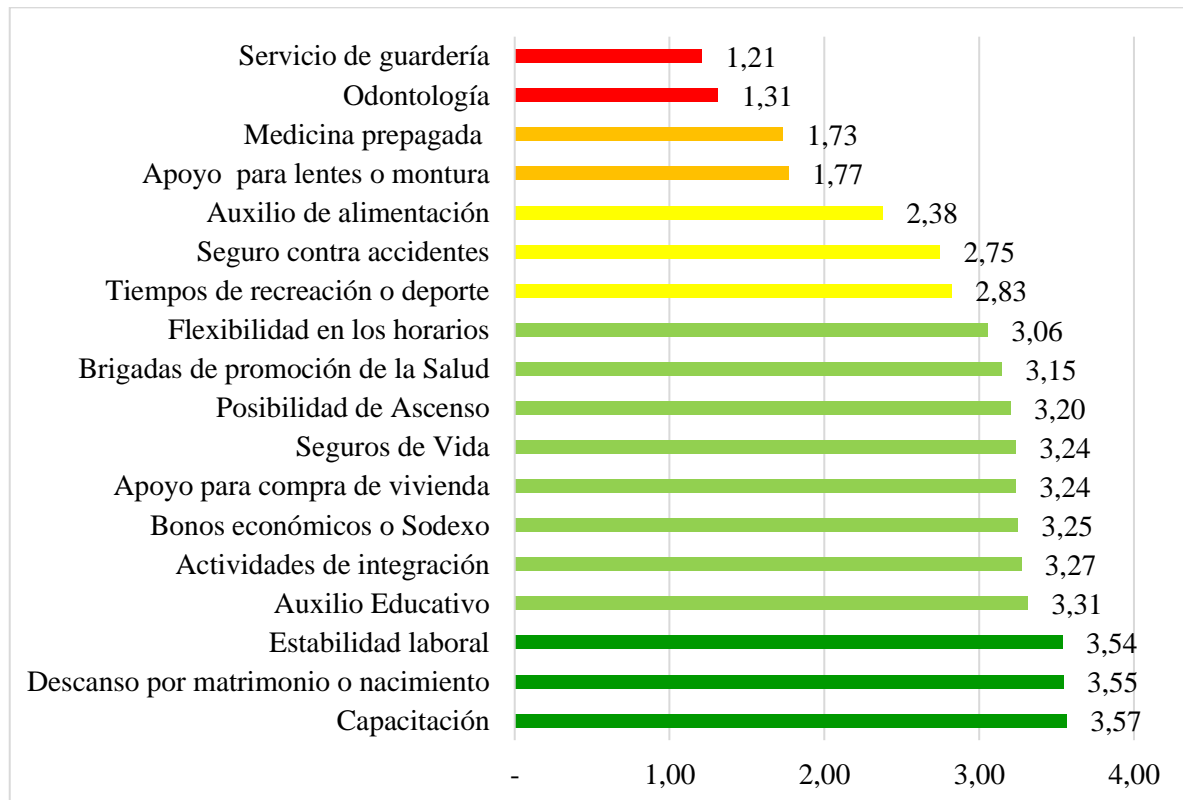


Figura 5. Incentivos aplicados en el sector financiero.

Fuente: elaboración propia.

Relación entre la educación, la experiencia y el salario

El salario en este sector como se observa en la tabla 3, está influenciado por variables como: la educación (mínima es bachiller y la máxima es la de profesional en carreras administrativas o afines a las ciencias económicas), la experiencia (desde los 5 hasta los 23 meses y varía de acuerdo con la categoría de cargo y el estudio) y las personas a cargo (depende del cargo y la educación)

Tabla 3.

Características del salario en el sector financiero

Categoría / Nombre del cargo	Educación	Promedio experiencia (meses)	Promedio personas a cargo	Promedio salario	Salario promedio en USD	Género que predomina
Auxiliar/ servicios generales	Bachiller	7	0	888.571	271	Mujeres
Cajero auxiliar	Estudiante universitario de ciencias económicas y afines	8	0	991.576	302	Hombres
Auxiliar/ Guarda de seguridad	Técnico en vigilancia	5	0	1.258.333	384	Hombres
Asistente administrativa	Estudiante universitario de ciencias económicas y afines	7	0	1.040.823	317	Mujeres
Asistente/ Analista de crédito Junior	Estudiante universitario de ciencias económicas y afines	6	0	1.300.000	396	Equidad de género
Asistente/ Analista de crédito	Profesional de carreras administrativas y afines	13	1	2.680.000	817	Equidad de género
Asistente/ Cajero principal	Estudiante universitario en carreras económicas	10	2	1.452.500	443	Mujeres
Asesor comercial	Estudiante universitario de	11	1	1.511.739	461	Mujeres

CARACTERÍSTICAS SALARIALES Y DE COMPENSACIÓN EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR FINANCIERO.
VILLAVICENCIO-META, COLOMBIA

Categoría / Nombre del cargo	Educación	Promedio experiencia (meses)	Promedio persona a cargo	Promedio salario	Salario promedio en USD	Género que predomina
	ciencias económicas y afines				3.281	
Asesor integral	Estudiante universitario en carreras económicas	6	0	828.116	252	Mujeres
Asesor/ Ejecutivo comercial	Profesional de carreras administrativas y afines	13	1	2.730.000	832	Hombres
Supervisor/ Coordinador	Estudiante universitario	12	6	2.085.000	635	Equidad de género
Profesional/ / Contador	Profesional en contaduría	12	0	1.834.000	559	Equidad de género
Jefe de recursos humanos	Profesional administración o psicología	9	2	2.417.000	737	Mujeres
Jefe primera línea/ Subdirector	Profesional en administración de empresas o afines	18	10	4.411.333	1.345	Mujeres
Gerente	Especialista en áreas contables	23	19	8.249.471	2.514	Hombres

Fuente: elaboración propia

El salario presenta una relación de 0,477** con la educación, y una correlación de 0,604** con la experiencia, es decir que en ambos factores se presenta una relación positiva lo que se demuestra es que a mayor educación y experiencia se reconoce más salario.

Tabla 4.

Relación entre la educación, la experiencia y el salario

		Educación	Experiencia	Salario
Educación	Correlación de Pearson	1	0,598**	0,477**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
Experiencia	Correlación de Pearson	0,598**	1	0,604**
	Sig. (bilateral)	,000		,000

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: elaboración propia

Relación entre el salario y la equidad de género

Los ingresos económicos independientemente del cargo que se ocupe presentan sus diferencias para hombres y mujeres como se puede evidenciar en la tabla 5, presentándose la mayor diferencia salarial en el cargo de gerente, donde están por encima los hombres con una diferencia de 3.492.556 pesos.

Tabla 5.

Promedio de salario por equidad de género

Categoría del cargo	Nombre del cargo	Mujeres	Hombres	Equidad de género
Auxiliar	Auxiliar de servicios generales	887.500		
	Cajero auxiliar	1.005.133	957.600	1.250.000
	Guarda de seguridad		1.258.333	
Asistente	Analista de crédito	2.011.111	3.244.444	3.150.000
	Analista de crédito Junior			1.300.000
	Asistente administrativa	1.003.038	945.000	1.250.000

Categoría del cargo	Nombre del cargo	Mujeres	Hombres	Equidad de género
Asesor operativo	Cajero principal	1.489.285	1.366.666	1.450.000
	Asesor comercial	1.545.000	1.473.125	
	Asesor integral	828.116		
Supervisor	Ejecutivo comercial	2.450.000	3.200.000	1.500.000
	Coordinador			2.085.000
Profesional	Contador		1.834.000	
Jefe de primera línea	Jefe de recursos humanos	1.834.000		3.000.000
	Subdirector	4.844.667	4.217.000	3.500.000
Gerente	Gerente	6.613.000	10.105.556	3.000.000

Fuente: elaboración propia

Teniendo en cuenta el tamaño de la organización como se observa en la figura 6, en cuanto a las que tienen entre 10 y 50 personas ocasionalmente son mujeres, comparado con aquellas que tienen entre 51 y 200 personas donde frecuentemente son mujeres.

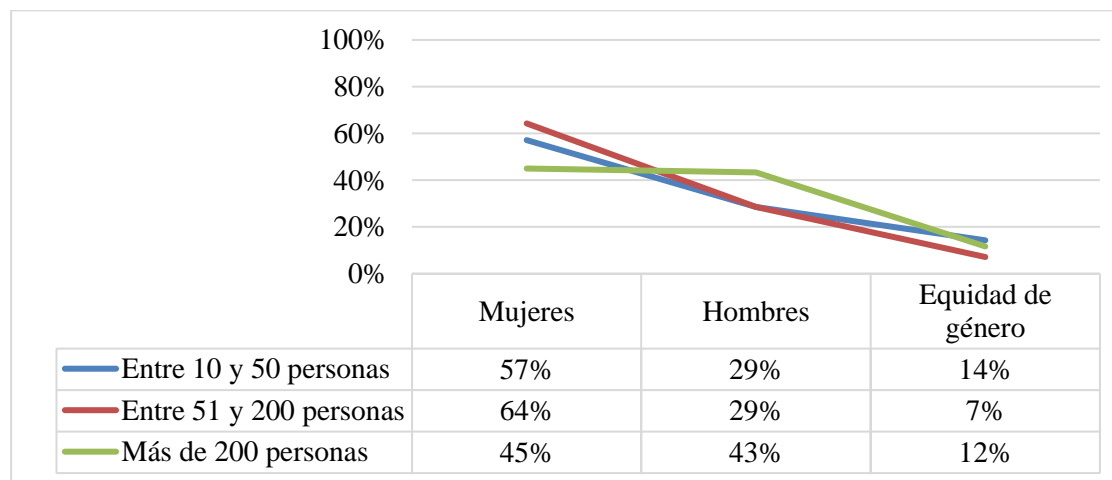


Figura 6: Equidad de género por cantidad de empleados

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con la categoría del cargo, el supervisor casi siempre presenta igual cantidad de hombre y mujeres, los profesionales casi siempre son puestos que ocupan los hombres dentro de las empresas.

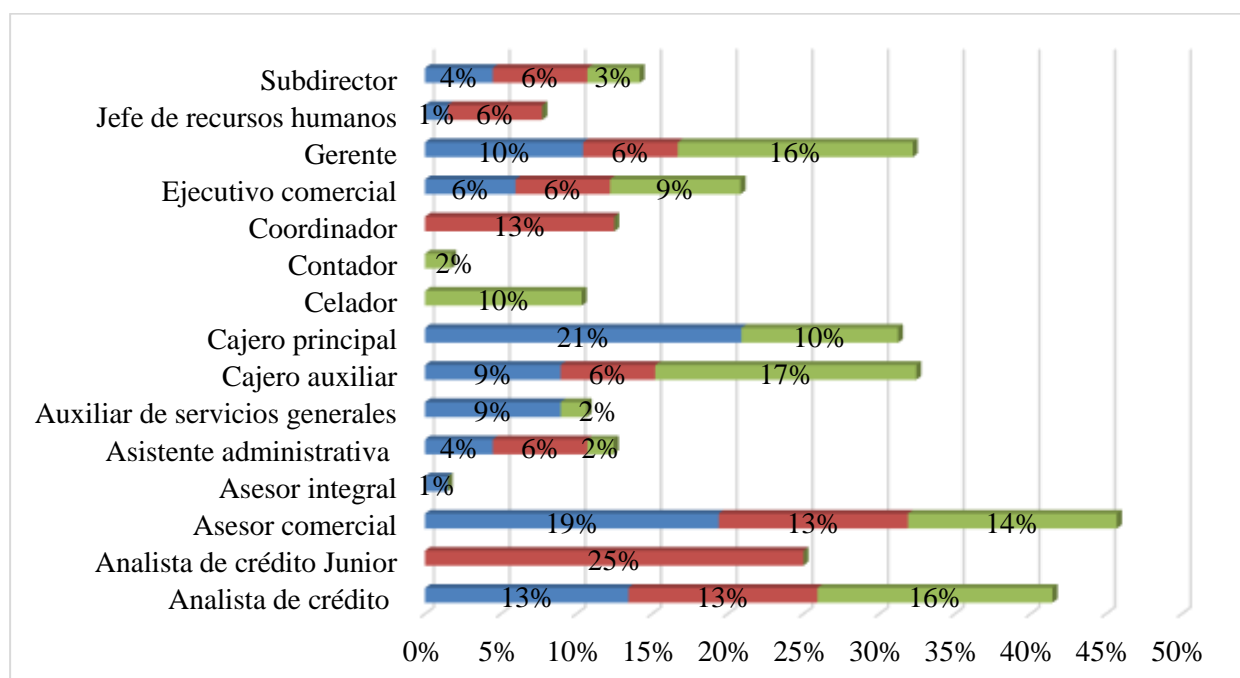


Figura 7: Equidad de género de acuerdo con la categoría de cargo

Fuente: elaboración propia

El contrato a término indefinido ocasionalmente se presenta para el sexo femenino, mientras que en los hombres es a término fijo. Los meses de experiencia requeridos para ocupar cargos en el sector son indiferente al género.

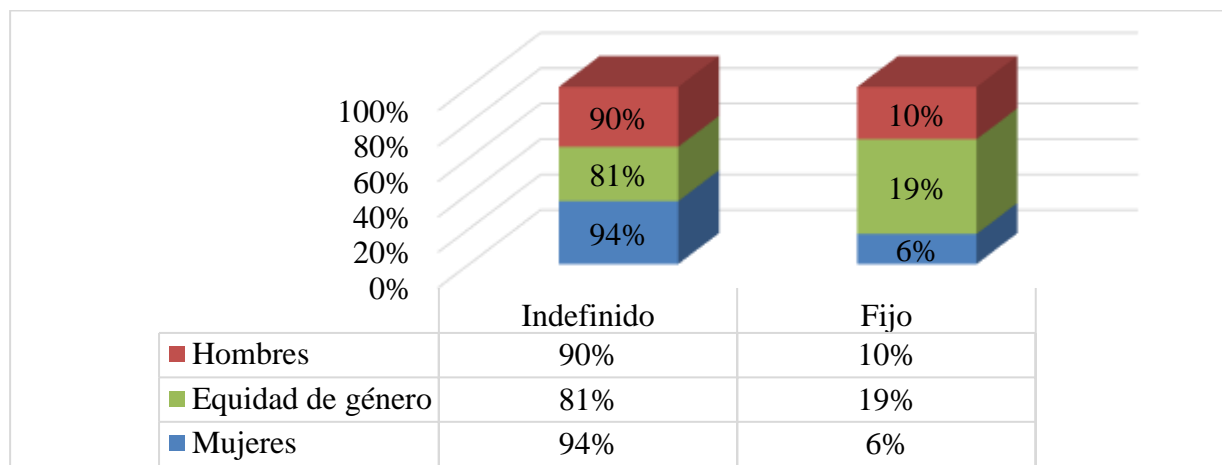


Figura 8: Equidad de género de acuerdo con el tipo de contrato

Fuente: elaboración propia

DISCUSIONES

La experiencia al momento de contratar al personal en las organizaciones se convierte en un factor importante para la ubicación en cargos superiores no solo de las mujeres sino para toda persona que aspira a alcanzar mejores niveles jerárquicos en las organizaciones (Perez & Avila, 2009). Sin embargo, en este sector se requieren casi los mismos meses de experiencia para hombres y mujeres.

En el informe de la CEPAL políticas laborales con enfoque de género en Chile: La “gran mayoría de los empleados y empleadas en el sector financiero cuentan con contrato laboral de carácter indefinido” (CEPAL, 2004, p. 32). Aunque en el sector financiero en Villavicencio casi siempre se contrata directamente, existe un porcentaje del 9% donde se hace subcontratación o intermediación laboral y se presenta en el cargo guarda de seguridad. Teniendo en cuenta que este tipo de vinculación no es tan alta como en otros sectores tales como salud, telecomunicaciones, minero y energético, ha mostrado una tendencia de crecimiento sostenido en la última década (ENS Escuela Nacional Sindical, 2015; Rojas, 2016). En el estudio realizado por García en 2014, se observó que, de cada 100 trabajadores, 22 son subcontratados (Vargas, 2017).

Por otro lado, el término de contrato del personal casi siempre tiende a ser término indefinido. Los contratos son documentos con los que las organizaciones vinculan formalmente a sus empleados, es donde se establecen las responsabilidades, funciones y obligaciones. Sin embargo, no es el único medio para atraer personal, hoy día existen otros tipos de contrato como: arrendamiento de servicios, ejecuciones de obra, mandatos civiles y mercantiles, contratos asociativos (Gárate, 2007; Rojas, 2016).

El sector presenta una jornada laboral tiempo completo y fue en Europa para 1985, cuando el empleo a tiempo parcial paso de ser el 13% al 18,2% en 2002 del empleo total de UE (Medialdea & Álvarez, 2005). Mientras que existen otras jornadas también con beneficios, por ejemplo, para Manuel Cervantes “la flexibilidad laboral permite que los empleados tengan una mayor calidad de vida” (Cervantes, 2005, p. 7; Castro y Londoño, 2019).

Casi siempre se otorgan incentivos en dinero, esto teniendo en cuenta las características de las empresas, siendo así que para una organización es muy importante aplicar un plan de incentivos que motive al personal y logren un mayor desempeño en sus actividades generando más beneficios para la empresa (Camargo & Frade, 2015). Así mismo a nivel nacional se otorgando compensaciones “como salario emocional, entre los que se destacan home office, bono variable anual por resultados, que son otorgado a posiciones gerenciales o de dirección” (Miniot, 2018, p. 88) y finalmente, para posiciones número uno financieras, carro compañía.

Los beneficios sociales que casi nunca se otorgan son el servicio de guardería y odontología. Gracias a las convenciones colectivas de trabajo entre empleadores y trabajadores del sector han logrado incrementar gradualmente los ingresos adicionales no salariales, que amplían la satisfacción de necesidades que contribuyen al crecimiento como ser humano y que generan oportunidades en materia de educación (ENS Escuela Nacional Sindical, 2015).

Por otro lado, para asignar los salarios de los cargos se aplican técnicas cualitativas como el sistema de clasificación desarrollado por el Sistema de Categorías Predeterminadas o Sistema de Gradación Previa y se define de acuerdo con las funciones y requisitos del cargo (González, 2011). En los casos donde se fija una tasa mensual, semanal o diaria, se deberían remunerar a los trabajadores de forma proporcional con respecto a la remuneración de las horas normales de trabajo de una persona empleada a tiempo completo (Ilo, 2020).

Las fechas de pago frecuentemente son puntuales y solo en el 28% de los pagos se hacen entre los 10 días después, teniendo en cuenta que “con la remuneración monetaria el trabajador adquiere bienes y servicios fundamentales para la vida, como alimentos, transporte, recreación, entre otros” (Barriga & Rendon, 2016, p. 68), de igual manera se ven afectados al no tener pagos frecuentes puesto que serán mayores los inconvenientes, lo que afecta su desempeño. Estos pagos casi siempre son por transferencia bancaria. Según el informe económico 2018 de Asobancaria “el número de transacciones digitales que se hicieron en el primer semestre de 2017 creció 35,4%” (Asobancaria, 2018, p. 1). Así pues, “las transferencias electrónicas se han ido posicionando como una herramienta propicia y eficiente para la ejecución de pagos masivos como la nómina, el pago a proveedores o el giro de subsidios” (Asobancaria, 2017, p. 20).

Frente a la equidad de género en este sector no se presentan dificultades, debido a que los salarios no presentan diferencias superiores a los 3.500.000 pesos, los términos de contrato muy pocas veces son fijos y ocasionalmente son a término indefinido para ambos géneros. En la mayoría de las entidades del sector financiero la vinculación de la mujer ha llevado a alterar los tradicionales roles de género en la incorporación. Pues para ellas trabajar en el sector financiero representa mayores ingresos por hora que en el sector transporte, lo que lo hace mucho más atractivo, lo cual es un sector que aporta tecnología para el desarrollo de sus labores que están relacionadas con un seguimiento continuo y mejor dinamismo que podrían reflejarse en una mejor compensación (Gazca Herrera, Sánchez Hernández, Culebro Castillo, & Zabala Arriola, 2019)

En el caso de Chile las cifras registradas en la CASEN muestran que las mujeres ocupan el 1,0% de los cargos directivos, en la alta gerencia, frente a un 4,5% en el caso de los varones. Del total de los administrativos las mujeres representan más del 62% (Amalia

Mauro, 2004, p.26). Para el caso de Venezuela, los “hombres se ubican mayormente en el área de caja y las mujeres en el área operativa, atención al público, promotoras de servicios, en las vicepresidencias y en las gerencias medias y altas” (González, 2011, p. 12).

CONCLUSIONES

El sector financiero de la ciudad de Villavicencio tiene un ambiente de trabajo ameno para la población que quiera formar parte, aunque los requisitos de educación son superiores a bachiller los salarios están acordes a los requisitos, además es un sector que no presenta problemas de inequidad de género.

El sector financiero el salario depende de la experiencia, la educación, la categoría del cargo, el número de personas a cargo, y las características de contratación de personal son: directa con modalidad de salario fija a término indefinido, periodicidad de pago quincenal y mensual donde frecuentemente se paga en las fechas establecidas mediante transferencia bancaria. Los trabajadores son entre jóvenes y adultos, con un promedio de 6 días laborados a la semana en, con jornadas casi siempre tiempo completo.

Las empresas que aplican incentivos salariales son quienes han realizado más aumentos salariales en los últimos cuatro años. Entre los incentivos y beneficios sociales que casi siempre son brindados a los empleados están: dinero, especie, estabilidad aboral, descanso por nacimiento o matrimonio y capacitación. Los beneficios que casi nunca se otorgan son: servicios de guardería y odontología.

Los cargos que requieren un mayor nivel de educación y experiencia son aquellos en los que se tienen más personas a cargo, y obtienen una remuneración salarial más alta, en estos casos se encuentran los cargos de gerentes.

Las mujeres tienen un alto grado de participación en este sector, pues hacen presencia en casi todas las categorías de cargos, sin embargo, se nota una diferencia significativa de 3.492.556 pesos en los salarios de los dos sexos, donde los hombres son quienes obtiene mayores ingresos.

Los cargos donde los hombres ganan más que las mujeres son: analista de crédito, ejecutivo comercial y gerentes, sin embargo, hay cargos en los que solo se contratan hombres, como es el caso del guarda de seguridad y contador.

Las empresas con menos de 200 empleados son quienes contratan mayormente a mujeres, el cargo de profesional es el único donde casi siempre se contratan hombres y en el cargo de supervisor es el único, donde casi siempre se presenta igual cantidad de hombres y mujeres.

REFERENCIAS

- Asobancaria. (2017). Proyecto F. Diagnóstico del uso del efectivo en Colombia. Obtenido de <https://www.asobancaria.com/wp-content/uploads/2017/12/Proyecto-F.pdf>
- Asobancaria. (2018). Construyendo el ecosistema de pagos digitales en Colombia. Obtenido de <https://www.asobancaria.com/semanseconomicas/Semanas%20de%202018/1122%2>

0(C-15-02-2018).pdf

- Barriaga, A., & Rendon, A. (2016). Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias de nivel socioeconómico del distrito de Arequipa 2016. Perú. Obtenido de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf
- Barriga, A., & Rendon, A. (2016). Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico del distrito de arequipa. Obtenido de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf
- Borra-Marcos, C., & Gómez-García, F. (2012). Satisfacción laboral y salario: ¿compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? *Economía aplicada* (60), 25-51. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/969/96924882002.pdf>
- Camargo, C., & Frade, C. (2015). Gestión de los sistemas de incentivos y remuneraciones a empleados - estudio de caso en el sector financiero. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Angel_Roncancio_Garcia2/publication/282650903_QUE_ES_LO_QUE_LOS_ESTUDIANTES_ASOCIAN_CON_ETICA_PROFESIONAL_UN_ESTUDIO_DESCRIPTIVO_DE_LA_PERCEPCION_DE_LA_ETICA_CONTABLE/links/5615b90808aec6224411da3e/QUE-ES-LO-QUE-LOS-ES
- Castro, J., & Londoño, C. (2019). Salario y calidad de vida de los trabajadores de la Comuna La Candelaria Medellín. *ECONÓMICAS CUC*, 40(2), 87-100. <https://doi.org/10.17981/econcuc.40.2.2019.06>
- CEPAL. (2004). El empleo en el sector financiero en Chile. Nuevas oportunidades, conocidas discriminaciones. Santiago de Chile. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5924/S047570_es.pdf
- Cervantes, M. (2005). Las ventajas de la empresa flexible. Obtenido de <https://journals.ucjc.edu/ubr/article/view/524/650>
- ENS Escuela Nacional Sindical. (2015). Sector financiero y bancario. Características económicas, laborales y de negociación colectiva. Medellín. Obtenido de http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/12/DOCUMENTOS-DE-LA-ESCUELA_100-Sector-financiero-y-bancario-colombiano-Econ%C3%B3mico-laboral-y-de-negociaci%C3%B3n-colectiva-2015.pdf
- García-Sanz, V. G. (2012). La motivación laboral. Universidad de Valladolid. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf;jsessionid=284E2F45D61E9628BA95323F94157F45?sequence=1>
- Gazca Herrera, L., Sánchez Hernández, G., Culebro Castillo, K., & Zabala Arriola, O. (2019). Diagnóstico del uso de herramientas tecnológicas para la gestión y apoyo del liderazgo en las PYMES. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 6(1), 69-83. doi: <https://doi.org/10.22579/23463910.85>
- Gómez, H. J., & Mitchell, D. (2014). Innovación y Emprendimiento en Colombia: Balance, Perspectivas y Recomendaciones de Política, 2014-2018. En Fedesarrollo (p. 94). Colombia: Formas Finales Ltda. Obtenido de

https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/149/CDF_No_50_Marzo_2014.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- González, A. (2011). Técnicas y metodologías de asignación salarial. *Revista científica ingeniería y desarrollo* (1). Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/2159/1394>
- Ilo. (2020). Ilo.org. Obtenido de http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_542003.pdf
- Medialdea, B., & Álvarez, N. (2005). Ajuste neoliberal y pobreza salarial: los "working poor" en la Unión Europea. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Bibiana_Medialdea/publication/28096271_Ajuste_neoliberal_y_pobreza_salarial_los_working_poor_en_la_Union_Europea/links/5534d73c0cf2df9ea6a3e65a.pdf
- Miniot, A. D. (2018). Guía salarial Colombia 2018. Recuperado el 09 de 2019, de https://www.hays.com.co/cs/groups/hays_common/@co/@content/documents/digitalasset/hays_2180326.pdf
- Page, M. (2019). Estudio de remuneración. Bogotá. Obtenido de https://www.michaelpage.com.co/sites/michaelpage.com.co/files/estudio_de_remuneracion_michael_page_2019-2020.pdf
- Perez, M., & Avila, T. (2009). Factores determinantes en el posicionamiento de la mujer en cargos directivos en el sector financiero de la ciudad de cartagena. Obtenido de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/1406/TRABAJO%20FINAL%20DE%20TESIS%20ENTREGAR.pdf;jsessionid=D99C9111C72F264648E96B7BD0F49EC6?sequence=1>
- Poveda, G., Suraty, M., & Mackay, R. (2017). Concepción e importancia del salario emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/2-concepcion-e-importancia-del-salario.pdf>
- Rojas Castañeda, C. (2016). La flexibilización laboral en Colombia. *JURÍDICAS CUC*, 12(1), 17-29. Recuperado a partir de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/juridicascuc/article/view/1113>
- Sandoval, C. (2009). Propuesta de una estructura de sueldos y salarios. Bogotá. Obtenido de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/3257/T11.09%20S57p.pdf?sequence=1>
- Superfinanciera. (2019). Superfinanciera de Colombia. Obtenido de *Oficinas y corresponsales bancarios en Colombia*: <https://www.superfinanciera.gov.co/publicacion/61277>
- Torres Flórez, D. (2019). Estrategia de compensación como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 6(2), 4-9. doi: <https://doi.org/10.22579/23463910.181>
- Torres-Florez, D. (2019). Medición de prácticas de gestión humana. Universidad de los Llanos.

Valenica, G., & Iturburo, J. (2012). La inteligencia emocional en el éxito empresarial. Cuenca: Editorial Universitaria Abya-Yala. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6130/1/La%20inteligencia%20emocional%20en%20el%20exito%20empresarial.pdf>

Zarate Torres, R., & Matviuk, S. (2010). La inteligencia emocional y el sector financiero colombiano. Revista Escuela de Administración de Negocios (69), 148-165. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20619966009.pdf>

BIODATA

Dagoberto Torres-Flórez es Administrador Público(ESAP), Administrador de Empresas (e) (UCC) Especialista en Gerencia de Recursos Humanos (UTADEO), Magister en Administración de Empresas con Énfasis en Dirección de Proyectos (UdelMar Chile), Doctor(c) en Ciencias Económico-Administrativas (Ucimexico), experiencia en el sistema de seguridad social en salud colombiano, EPS e IPS (2000 -2013), Experiencia en el sector educativo en la Universidad de los Llanos Profesor Tiempo Completo (desde 2012), Investigador en temas de gestión humana, salarios, Calidad, servicio y atención al cliente, políticas públicas, competitividad. Director Programa Administración de Empresas (2014-2015), Director Editor Revista GEON (desde 2013), Líder Grupo Investigación GYDO (desde 2014), Director Maestría Administración de Negocios (2016), miembro fundador de la Red GESTIO y secretario General (desde 2016) Profesor Tiempo Requerido Universidad Cooperativa de Colombia (desde 2007-2019), Profesor de Postgrados Universidad de Cundinamarca, Universidad Simón Bolívar, CECAR, Unimeta, Universidad Cooperativa de Colombia, Conferencista en Congresos Académicos en México, Empresario, Productor de sitios web y Consultor Organizacional. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7925-3005>

Yeni Tatiana Novoa Almonacid es Administradora de Empresas de la Universidad de los Llanos, joven investigadora del Grupo de Investigación Gestión y Desarrollo Organizacional GYDO – Unillanos. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1750-1701>