

Factores salariales y equidad de género en las instituciones prestadoras de servicios de salud IPS: Caso Villavicencio, Colombia

Salary factors and gender equity in health service providers IPS: Villavicencio case, Colombia

DOI: 10.18041/2619-4244/dl.28.7296

Resumen

Como parte del fortalecimiento a la gestión humana de las IPS de Villavicencio en el 2020, que busca aportar al desarrollo organizacional, en uno de sus apartados se busca determinar elementos salariales y equidad de género de quienes trabajan en el sector. El estudio se realizó bajo una metodología de tipo cuantitativo y descriptivo, y como población se contó con colaboradores de todos los niveles en las IPS, a quienes se les aplicó un cuestionario para la recolección de información. Los resultados demuestran que el sector existe una gran relación, donde a mayor educación o experiencia mayor será el salario que devengan; donde el género que predomina en el sector son las mujeres, pero existe una desigualdad salarial para ellas sin importar el tipo de jornada laboral que estén desarrollando.

Palabras clave: Equidad de género; Salarios; Talento humano; Gestión del personal; Sector salud; Profesionales de la salud.

Abstract

As part of the strengthening of the human management of the Villavicencio IPS in 2020, which seeks to contribute to organizational development, one of its sections seeks to determine salary elements and gender equality of those who work in the sector. The study was carried out using a quantitative and descriptive methodology, and as a population there were collaborators at all levels in the IPS, who were given a questionnaire to collect information. The results show that the sector has a great relationship, where the more education or experience, the higher the salary they will earn; where the gender that predominates in the sector is women, but there is a wage inequality for them regardless of the type of working day they are developing.

Keywords: Gender equality; Wages; Human talent; Personnel management; Health sector; Health professionals.

Dagoberto Torres-Flórez

Doctor (c) en ciencias económicas-administrativas, Magister en Administración de Empresas, Universidad de los Llanos, Líder grupo de investigación GYDO
Email: dtorres@unillanos.edu.co
Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-7925-3005>

Leidy Muñoz Vergara

Administradora de Empresas (e), Universidad de los Llanos- Colombia. Grupo de Investigación GYDO.
Email: leidy.munoz.vergara@gmail.com
Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-8396-470X>

Cómo citar: Torres Flórez, D. ., & Muñoz Vergara, L. . (2021). Factores salariales y equidad de género en las instituciones prestadoras de servicios de salud IPS: Caso Villavicencio, Colombia. *Dictamen Libre*, (28). <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.28.7296>

JEL: d63, j16, d63, e24, I1, J24, J36, J33, J41

Licencia Creative Commons
Atribución-CompartirIgual
4.0 Internacional



RECIBIDO:
21 de Octubre de 2020
ACEPTADO:
9 de Enero de 2021



Introducción

El programa de compensación salarial en las empresas debe ser un factor clave para los procesos gerenciales, donde este requiere estar en función y respuesta de la misión, visión que ellas mismas hallan definido, con el objetivo de crear ese equilibrio que perciben los colaboradores, entre las aportaciones que ellos hacen a fines organizacionales y lo que reciben por ellas.

De modo que el interés de este trabajo viene dado por la importancia que tiene la identificación, el análisis y la descripción del sistema de compensación salarial en los diferentes cargos que poseen las instituciones prestadoras de servicios de salud, como elemento importante de la ciudad; Castaño, Montoya, & Restrepo de Ocampo (2009, pág. 90) sostienen que se debe generar valor a través de las actividades empresariales a sus colaboradores, en vista de que ellos siempre buscarán la manera de satisfacer sus necesidades y la de su familia al recibir un salario, que es la inicial recompensa que ellos obtienen por una labor realizada pero al pasar del tiempo, las organizaciones se han dado cuenta del valor que tiene al brindarle beneficios adicionales a sus empleados, todo esto con el fin de retener el mejor talento humano dentro de las organizaciones.

En este estudio se analiza la competitividad del salario de los diferentes colaboradores que hacen parte del sector de las IPS en el año 2020, investigación que hace del proyecto fortalecimiento de la gestión humana en las IPS de Villavicencio financiado por la Universidad de los Llanos. A partir de los resultados obtenidos a las organizaciones del sector pueden conocer y analizar los salarios brindados a los empleados. Arboleda (2018) se refiere Un adecuado manejo del catálogo de datos abiertos en el tema de la salud, contribuye a mejorar la transparencia del sistema de salud del país. 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.

Las empresas que hacen parte del sector de las IPS conocerán los diferentes aspectos de la equidad salarial, donde se establecen los aspectos salariales y de contratación del personal que se deben tener en cuenta en las organizaciones, como lo es el tipo de contrato, la modalidad del salario y su salario actual. Por otro lado, se tiene en cuenta la identificación de los incentivos y aumentos salariales que se les están brindando a los colaboradores en cuanto a su aplicación, como los reconocimientos, que estos pueden ser verbal o escritos, el tiempo flexible, las diferentes bonificaciones y por ultimo viajes u obsequios, los cuales contribuyen a mejorar la productividad; la empresa no solo se beneficia gracias a los incentivos, sino también el empleado, al a ver una mejor producción de los procesos estos generan ganancias a las empresas que a su vez le traen más benéficos a los asalariados tales como: las remuneraciones de los trabajadores, con los que su nivel de vida será mejora (Lope Diaz, Reyna Palomo, & Hernandez Iruegas, 2013).

La aplicación de incentivos contribuyen a mejorar la motivación del personal y es ahí donde los gerentes de estas empresas deben darle valor a este factor determinante y así contribuirá mejor al rendimiento de sus tareas desde su puesto de trabajo, mejorara él y directamente mejorara la competitividad de la empresa al ser más productivo el colabora orador; por último, la relación entre la equidad de género y los salarios, pueden generar conflictos laborales al identificar que el género femenino casi siempre ha estado presente con mayor participación en el sector de las IPS, este creciente ingreso de las mujeres al mercado laboral se manifiestan fenómenos que perpetúan la inequidad: menores niveles de remuneración, la contratación asociada a sus roles tradicionales y la necesidad de asumir dobles y triples jornadas laborales (Duque Orozco, Ortiz Riaga, & Vargas Bernal, 2013)

Contexto Teórico

Es de vital relevancia contextualizar el concepto de salario y equidad dentro de las concepciones de la teoría

económica, con el fin de entender la conexión subyacente con temas fundamentales como la productividad, el crecimiento económico y la formación de capital humano.

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.

De igual importancia, Chiavenato (2017) afirma que el salario es un proceso de intercambio, en el cual, por una parte, la organización espera obtener trabajo y, por la otra, el individuo espera recibir una compensación por su trabajo como el dinero, elemento simbólico intercambiable, la persona empeña parte de sí misma, de su esfuerzo y de su vida, comprometiéndose en una actividad cotidiana y con un estándar de desempeño en la organización. Esto refleja lo que significa el salario para un colaborador y lo que es para la organización, evidenciando o que es relevante para ambas partes. 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.

La teoría de la equidad, donde Marrugo Marrugo & Pérez (2012) afirma la importancia que cumple la equidad en la motivación donde regularmente los colaboradores comparan lo que aportan al trabajo, como lo son, los esfuerzos, las competencias, la experiencia y la educación con resultados como el salario, un aumento y un reconocimiento por consiguiente el colaborador percibe lo que obtiene en su trabajo de acuerdo a lo que invierten. Los trabajadores pueden subsistir y perpetuar su clase, el precio de la mano de obra corresponde a las fuerzas de la oferta y la demanda (Henry, 2000), donde trata de establecer un equilibrio mecánico en que alarga el precio de mercado de trabajo y tiende a conformarse con su precio natural, es decir, que los salarios decaen por debajo de un mínimo, debido a una oferta excesiva de mano de obra.

El economista Stuart Mili propuso la teoría del fondo de salarios, que tiene su fundamento en la cantidad de población presente y disponible en un mercado laboral, así como en la cantidad o monto del capital disponible para compra de mano de obra. De manera tal que, si hay incremento en el monto de capital, la tarifa de salarios aumentará y bajará con la disminución de este si no se disminuye el número de trabajadores (Cordón Lagares & García Ordaz, 2012).

Los bienes o servicios se incrementen. Considerando que el trabajador presta o vende un servicio a la organización que lo contrata, el precio de dichos servicios guarda una relación tal que permite afirmar que a medida que la oferta de mano de obra se incrementa, los precios de los salarios pagados por la labor tenderán a ser más bajos, y cuando la oferta de puestos de trabajo es mayor que la demanda, los salarios. La condición para restablecer el equilibrio de la balanza de pagos por cuenta de renta, ante una depreciación del tipo de cambio, se requiere que la suma de las elasticidades de la demanda exterior de nuestras mercancías y de la demanda interior de importaciones sea mayor que la unidad. (Gómez Gómez, 2011) Con el fin de establecer un equilibrio comercial.

Los incentivos contribuyen a mejorar la motivación del colaborador e inducen a que tengan una conducta que indirectamente los encamina a alcanzar los diferentes objetivos dentro de la organización con mayor calidad, cantidad pero sobre todo con una gran satisfacción por el trabajo realizado; la aplicación de estos incentivos en las empresas generó la eliminación de diferentes ideas aristotélicas que existían en cuanto a la racionalidad (Gorbaneff, Torres, & Cardona, 2009) Se pensaba que los incentivos eran necesarios para corregir las diferentes fallas que podrían ser factores externos a ellos, como el mercado, el hábito, el instinto,



y lograr un cambio social progresivo. Es un ofrecimiento de algo valioso, que puede o no tener un equivalente en dinero, para influir en la persona y alterar el curso de su acción (Grant, 2006, pág. 29)

Los objetivos principales de los incentivos es mejor la productividad en general donde a partir de este mejora la competitividad de la empresa, puesto que se estarían reduciendo el tiempo en las labores de cada colaborador donde se les estarían pagando más con las mismas estructuras febriles (Cruelles, 2012)

El Salario Emocional es un término que poco a poco ha tomado fuerza en el ámbito organizacional, aunque las crisis por las que pasa la economía mundial generan cambios importantes en las estructuras de las organizacionales, los beneficios emocionales o salario emocional es mucho más importante para mantener la estabilidad de las personas. (Fonseca, Garzon, Rodriguez, & Torres, 2014); La evolución del Salario Emocional se dio gracias al el posicionamiento de la mujer en el amito laboral, en espacios específicos que se diseñaban solo para hombres, donde empezaron a tener una mayor participación en diferentes procesos dentro de los espacios laborales con eficiencia y liderazgo, esto genero cambios en las diferentes políticas organizacionales, como los horarios, tiempo flexible (Caro Lasso, 2014). El personal estaría de cierta manera propiciado a mejorar su producción laboral, así mismo permitiendo optimizar su tiempo en las labores diarias, cabe destacar que para muchas personas es gratificante es llegar a alcanzar un desarrollo profesional, personal y laboral a través de las organizaciones a las cuales hacen parte.

Los tipos de contrato laboral verbal o escrito, temporal o indefinido por los cuales una persona se vincula a una organización y obtiene el carácter de empleado de la misma, recibiendo, a cambio de su trabajo, un salario y beneficios adicionales denominados prestaciones sociales, como la prima de servicios, las vacaciones o las cesantías, entre otros. (Vesga Rodriguez, 2011)

Materiales y métodos

La investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, descriptivo que permitió identificar la realidad de las empresas de este sector, así mismo, características y elementos de equidad salarial que se estarían aplicando en beneficio del fortalecimiento de las empresas de este sector, para ello se obtuvo la contribución de 91 empresas, con un total de participantes de 402 colaboradores de las IPS, por efectos de confidencialidad no se mencionaran las organizaciones de las cuales hacen parte quienes aportaron en el estudio.

Se utilizó el cuestionario estructurado mp05c Sección Compensaciones del modelo de medición de prácticas de gestión humana en pymes (Torres-Florez, 2019), con un enfoque cuantitativo, estableciendo percepciones de la población objeto de estudio.

Para el análisis de datos se utiliza el método de escala de interpretación, como se refleja en la tabla 1, en el cual se relacionan los porcentajes con términos cualitativos de los aspectos salariales, dando una interpretación a cada porcentaje en un intervalo de 1 a 4.

Porcentaje	Interpretación	Semáforo	Intervalo
0% - 20%	Casi nunca	●●●●●	1 – 1,6
21% - 40%	Muy pocas veces	●●●●●	1,61 - 2,2
41% - 60%	Ocasionalmente	●●●●●	2,21 – 2,8
61% - 80%	Frecuentemente	●●●●●	2,81 – 3,4
81% - 100%	Casi siempre	●●●●●	3,41 - 4

Tabla 1: Escala de interpretación
Fuente: elaboración propia



Resultados y Discusión

En el estudio se identifican los aspectos que hacen parte de la equidad salarial a partir de la percepción que tienen los colaboradores desde su puesto de trabajo en relación a lo que se presentan en la empresa, donde se hace la relación entre Educación, Experiencia y Salarios para identificar los diferentes requisitos y exigencias que posee cada cargo en este sector y si estarían condicionadas a la aplicación de su salarios, así mismo los diferentes aumentos salariales y aplicación de incentivos que estarían llevando a cabo estas Instituciones Prestadoras de servicios de salud, partiendo de la importancia que deben ser ellos en el rendimiento de las empresas; también es importante la equidad de género en estas empresas puesto que, pueden generar desigualdad en los rendimientos laborales y afectar indirectamente la competitividad de las empresas.

Relación entre educación, experiencia y salarios

El salario en el sector de las IPS influye por diferentes variables determinantes como la educación, salario y el género, así como se observa en la tabla 2, en el caso de los auxiliares, donde sus salarios oscilan entre 1 y 2 SMMLV teniendo en cuenta la experiencia es mínima para cada uno de ellos. En las actividades del sector salud predomina la ocupación femenina y por cada peso que recibe una mujer, un hombre recibe 1,84 de más (Busto, y otros, 2015), en el caso del nivel operativo, que encierra la categoría de cargo auxiliares y asistente, el género que casi siempre predomina es el femenino.

Nombre de cargo	Experiencia mínima	Personas a cargo	Salario del cargo	Salario expresado en SMMLV	Salario en USD 3.365	Género
Atención al usuario	8	0	928.000	1.1	276	Equidad de género
Auxiliar administrativo	8	1	1.017.385	1.2	302	Mujeres
Auxiliar contable	6	0	1.076.000	1.2	320	Mujeres
Auxiliar de Archivo	9	0	980.902	1.1	292	Mujeres
Auxiliar de cartera	6	0	902.242	1.0	268	Mujeres
Auxiliar de enfermería	9	0	962.802	1.1	286	Mujeres
Auxiliar de facturación	5	0	996.817	1.1	296	Equidad de género
Auxiliar de laboratorio	8	0	1.054.176	1.2	313	Mujeres
Auxiliar en odontología	7	0	1.024.091	1.2	304	Mujeres
Camillero	5	0	885.690	1.0	263	Hombres
Guarda de seguridad	7	0	1.316.667	1.5	391	Hombres
Recepcionista	3	0	1.050.801	1.2	312	Mujeres
Secretaria	7	0	910.669	1.0	271	Mujeres
Servicios generales Asistente	3	0	877.803	1.0	261	Mujeres
Administrativo	5	1	1.085.176	1.2	322	Mujeres
Asistente de Auditoria	12	0	1.352.444	1.5	402	Mujeres
Asistente de Cartera	10	0	1.009.268	1.1	300	Hombres
Asistente Talento humano	11	1	1.106.178		329	Mujeres

Tabla 2: Características de los cargos y sus salarios en el nivel operativo

Fuente: Elaboración propia. Año 2020



En cuanto a los profesionales y especialista se evidencia la equidad salarial en cuanto la experiencia que requiere el cargo y el salario que devengan, claro está, que entre mayor sean la cantidad de personas a cargo que tengan cada colaborador, es decir mayores responsabilidades en su equipo de trabajo de igual manera aumentara su contribución por sus tareas, Cogollo Milanés & Gómez Bustamante (2010, pág. 33) afirman que el salario mensual que recibe un profesional de la salud esta entre los 3 a 4 salarios minimos legales vigentes, es decir entre \$1'545.000 y \$2'060.000 para este año.

En cuanto a los salarios, se analizan basados en el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente para el año 2015, 2018 y 2020, donde después de compararlos se obtiene que el personal de la salud en los últimos años su salario ha tenido una disminución, como se evidencia en la figura 1, donde los directivos pasaron de ganar en el 2015 un 10,7 a 3,0 SMMLV afectando así el valor adquisitivo de estos colaboradores, afectando la motivación, comunicación y desempeño de cada uno de ellos y de igual importancia afecta indirectamente a al rendimiento de las empresas de este sector.

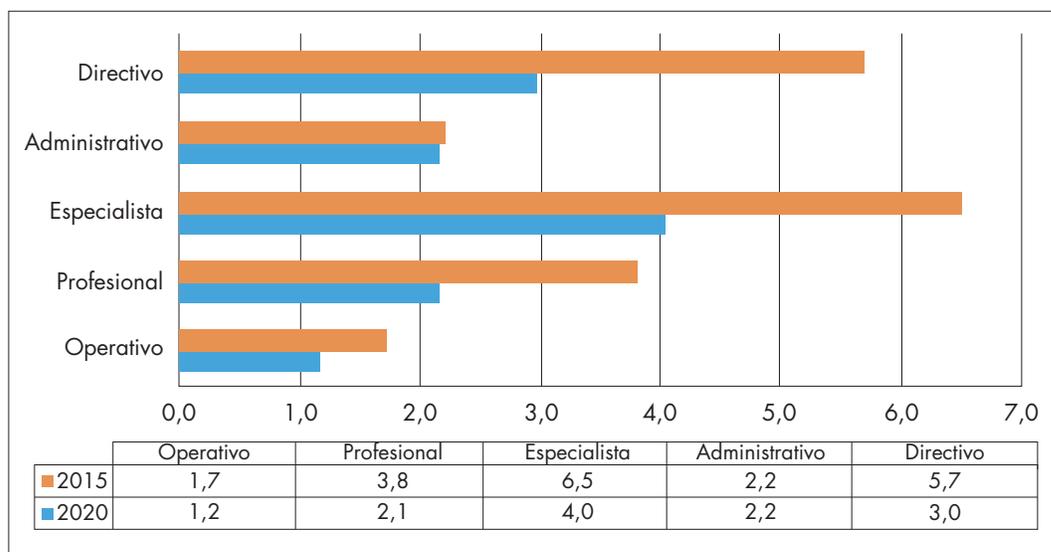


Figura 1: Comparación de los ingresos por nivel según el SMMLV.

Fuente: Año 2015 Elaboración propia con información (Torres-Florez, Castro Garzón, & Cepeda Rico, 2017), los autores año 2020.

Se evidencia que el profesional con un salario más bajo teniendo en cuenta las personas a cargo, la experiencia y la importancia que tiene en el sector son los de enfermería, el grado de responsabilidad que contienen ellos en las empresa, Morales Correa (2007, pág. 8), afirma que los profesionales de enfermería con el pasar de los años su remuneración no ha sido mejorada, puesto que, cada vez le estarían descontando aportes para la salud, pensiones y riesgos laborales con apenas un sueldo mínimo.



Nombre de cargo	Promedio experiencia	Promedio personas a cargo	Salario promedio del cargo	Salario expresado en SMMLV	Salario promedio en USD 3.365	Género que predomina
Profesional en bacteriología	16	1	2.242.857	2,6	667	Mujeres
Profesional en enfermería	9	3	1.477.368	1,7	439	Mujeres
Profesional en fisioterapeuta	12	0	1.600.000	1,8	475	Mujeres
Profesional en fonoaudiología	11	2	1.766.667	2,0	525	Mujeres
Profesional en medicina general	19	1	2.979.630	3,4	885	Equidad de género
Profesional en odontología	12	1	2.020.000	2,3	600	Mujeres
Profesional ortodontista	16	1	1.596.829	1,8	475	Equidad de género
Profesional terapeuta	8	1	1.400.000	1,6	416	Mujeres
Especialista anesthesiólogo	24	2	3.200.000	3,6	951	Hombres
Especialista ginecólogo	22	1	3.966.670	4,5	1.179	Hombres
Especialista maxilofacial	19	1	4.333.333	4,9	1.288	Hombres
Especialista médico pediatra	22	2	2.660.000	3,0	790	Mujeres

Tabla 3: Características de los cargos y sus salarios en el nivel profesional y especialista

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los cargos administrativos y directivos se evidencia la magnitud de la experiencia que se exige en el sector para desempeñar dicho cargo, de igual que el género que predomina es el femenino con mayor participación, donde los salarios promedios para los gerentes se encuentran entre 2'435.714 y 2'800.000 lo cual es interesante al compararlo con el estudio de comportamiento salarial de los profesionales en salud, donde identificaron la determinación de los salarios de los gerentes en las IPS, donde el salario promedio para ellos oscila entre 7,8 a 9,3 SMMLV 2015, y todos los gerentes son hombres, tres pertenecen a la profesión de odontólogos y uno es del área de las ciencias administrativas. (Busto, y otros, 2015, pág. 44). Queda claro que en las IPS el jefe de primera línea y supervisores poseen igual o mayor cantidad de personas a cargo, pero su salario no es igual al de un gerente debido a que sus responsabilidades no son las mismas en los dos cargos (Torres-Flórez, Navarro Pérez, & Pérez Peredes, 2019)



Nombre de cargo	Promedio experiencia mínima	Promedio personas a cargo	Salario promedio del cargo	Salario expresado en SMMLV	Salario promedio en USD 3.365	Género Predomina
Asesor administrativo	16	0	1.570.000	1,8	467	Hombres
Coordinador administrativo	14	8	1.900.000	2,2	565	Equidad de género
Coordinador de cartera	12	5	2.027.800	2,3	603	Equidad de género
Coordinador de enfermería	18	35	1.916.667	2,2	570	Mujeres
Jefe administrativo	24	94	2.437.500	2,8	724	Hombres
Jefede talento humano	13	5	1.813.571	2,1	539	Mujeres
Administrador	14	11	1.855.556	2,1	551	Mujeres
Asesor legal	18	0	1.639.817	1,9	487	Hombres
Gerente	15	5	2.435.714	2,8	724	Hombres
Gerente	22	5	2.800.000	3,2	832	Mujeres

Tabla 4: Características de los cargos y sus salarios en los directivos
Fuente: elaboración propia.

De igual importancia se analizó el salario de los colaboradores de este sector en diferentes cuartiles de la distribución; se estudió en tres niveles cuartil 1 corresponde al 25%, cuartil 2 al 50% y el cuartil 3 al 75%, donde el promedio de cada categoría del cargo debe ser mayor al cuartil 2 que es el 50%, cuando este es menor se deduce que los colaboradores se les paga menos de lo que estipula la ley, esta situación se presenta en todas las categorías de cargo, donde su salario estaría acorde a lo que estipula la ley pero cabe resaltar que los asesores operativo estarían recibiendo mensual un salario inferior, trayendo consigo una serie de problemas para los colaboradores puesto que, estarían afectando la adquisición de bienes y servicios de cada uno de ellos.

Categoría del cargo	Cuartil 1	Cuartil 2	Cuartil 3	Promedio
Auxiliar	877.803	900.000	1.000.000	988.827
Asistente	959.000	1.000.000	1.250.000	1.146.836
Asesor operativo	1.500.000	1.600.000	1.650.000	1.570.000
Supervisor	1.239.000	1.500.000	2.200.000	2.200.000
Profesional	1.500.000	2.000.000	3.100.000	2.330.905
Jefe de primera línea	1.700.000	1.900.000	2.100.000	1.996.765
Administrador	1.200.000	1.450.000	2.400.000	1.855.556
Asesor staff	1.200.000	1.650.000	1.825.000	1.639.817
Gerente	1.600.000	2.300.000	2.875.000	2.435.714
Gerente propietario	2.250.000	2.500.000	2.850.000	2.800.000

Tabla 5: Salario por cuartiles según categorías de cargo comparados con promedio
Fuente: elaboración propia.

Correlaciones entre aspectos salariales

Es importante identificar el grado de relación que tienen ciertos factores al momento de recibir un salario mensual, algunos de estos están tan relacionados o que de cierto modo van aumentando a medida que el otro aumenta, algunos de estos son la Educación y la Experiencia que se exigen en sectores como este, donde entre mayor sean estos, se espera tener un mejor remuneración asignada para cada uno, así se representa en la tabla 6 donde el salario presenta una relación de 0,472** con la educación, y una correlación de 0,462** con la experiencia, es decir que en ambos factores son determinantes con una relación positiva lo que se demuestra es que a mayor educación y experiencia mejor se reconoce más salario.

		Educación	Experiencia	Salario
Educación	Correlación de Pearson	1	,531**	,472**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
Experiencia	Correlación de Pearson	,531**	1	,462**
	Sig. (bilateral)	,000		,000

Tabla 6: Relación entre salario, educación y experiencia
Fuente: elaboración propia.

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

De igual forma se evidencia en la tabla 7 otro factor determinante para una mejor remuneración, donde tienen cierto grado de relación que hacen que la correlación sea significativa entre más alto sea la categoría del cargo mayor sea la remuneración recibida, donde la correlación demuestra que el salario presenta una relación de 0,834** con la educación, y una correlación de 0,472**

		Categoría del cargo	Educación	Salario
Categoría del cargo	Correlación de Pearson	1	,834**	,460**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
Educación	Correlación de Pearson	,834**	1	,472**
	Sig. (bilateral)	,000		,000

Tabla 7: Relación entre categoría del cargo, educación y salarios
Fuente: elaboración propia.

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



Aspectos Salariales

En cuanto al salario, en la figura 2 se evidencia la relación que contiene este, en cuanto al nombre del cargo y la experiencia requerida para el mismo; los cargos auxiliares donde el salario que reciben está condicionado a la experiencia a diferencia de los directivos donde su experiencia es mayor que el salario que ganan, por razones como esta, hace que la experiencia pierda ese valor vivencial; un cargo al estar en inequidad interna negativa podría entrar en riesgo de alta rotación y desmotivación pues se determina técnicamente que se le está remunerando menos de lo que se le debería pagar (Torres-Flórez, 2018). Experiencia que se va adquiriendo través de los años con la adquisición conocimientos y habilidades creando esa inequidad para cargos gerenciales; donde los colaboradores no reciben las remuneraciones que corresponderían a su nivel de educación y experiencia, sino que reciben salarios inferiores creando una brecha entre sus salarios potenciales y sus salarios efectivos debido a la escasez de capital (Espino Rabanal, 2001)

El salario se considera el principal condicionante para la motivación del personal; el salario es uno de los factores principales al momento de querer tener motivado al personal, de igual manera con diferentes beneficios, horarios flexibles, capacitación, días de descanso, que darán como resultado una mejor percepción del trabajador con su empresa y por tanto una mayor productividad (Torres-Flórez & Cepeda, Los retos de la gestión humana en las IPS de Villavicención, 2015)

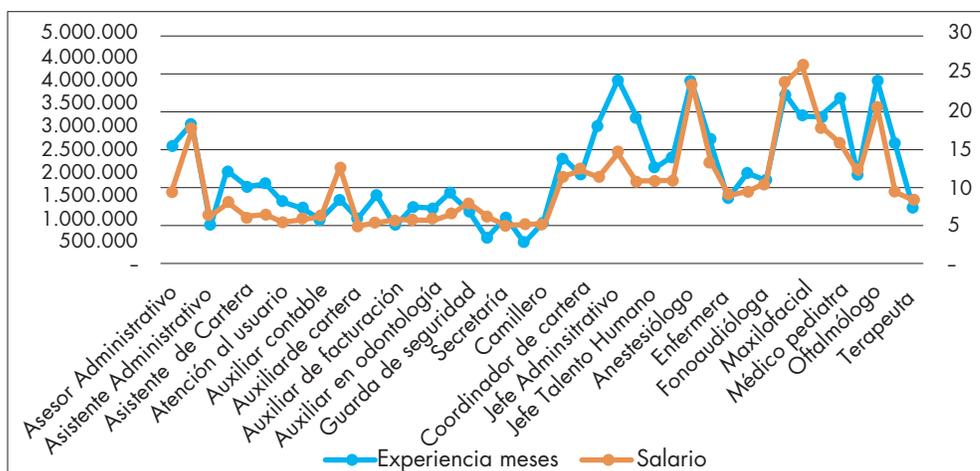


Figura 2. Relación entre salario, experiencia y nombre del cargo
Fuente: elaboración propia.

El contrato a término fijo es el que mayor participación tiene en las diferentes categorías de los cargos, pues se presentan en todos pero no es equitativo el salario para el personal profesional, puesto que el salario que reciben a término fijo oscila en promedio de 2'300.000 mientras que el personal a término labor u obra su salario promedio está en 3'200.000 por encima que a término fijo lo cual se contradice con lo que afirma Alvarez Artunduaga, Claudia (2011), en su estudio exploratorio de la administración salarial en las ips para los profesionales, la modalidad bajo la contratación fija presentan una mejor remuneración laboral en el sector.

De igual importancia existe una participación en el contratado indefinido para diferentes categorías de cargo como los profesionales del sector que cuando su contrato es indefinido su salario es mucho mayor que para los que tienen un contrato a término, donde se encontraría un insatisfacción laboral para aquellos profesionales donde su salario está condicionado al termino de contrato, a pesar de eso Herrera Amaya & Manrique Abril (2008, pág. 6), sostiene que la remuneración se encuentra diferente por tipo de contratación, hay mayor satisfacción en el grupo de enfermeras contratadas indefinidamente, la estabilidad dada por el tipo de contrato favorece a la satisfacción.



Las contrataciones por prestación de servicios solo se presentan en los profesionales y los auxiliares; en la contratación por prestación de servicios, vínculo casi exclusivo de los médicos especialistas, la remuneración más favorable corresponde a la profesión predominante y la menos próspera a las enfermeras con posgrado (Busto, y otros, 2015) En el caso de Colombia se puede observar que muchas empresas, más allá de los requerimientos de educación, exigen experiencia, incluso en los más jóvenes, algo que ha generado problemas en la inserción laboral de estos y en la obtención de salarios adecuados a su formación, dado que estos salarios están por debajo, en muchos casos, de lo que debería suponer su nivel educativo. Por tanto, ha de evaluarse qué tanto influye en la actualidad la escolaridad de las personas y la acumulación de experiencia en la obtención de salarios. (Castillo Robayo, Silva Bichara, & Pérez Trujillo, 2017)

En el sector existe una diferencia en la manera de asignar las jornadas laborales, puesto que no se tiene en cuenta el nivel de educación de cada colaborador; la jornada de tiempo completo es la más frecuente, donde el salario para niveles desde bachiller hasta estudiante universitario no está condicionado a su jornada, a diferencia del profesional, donde se demostró que los de jornada de medio tiempo estarían recibiendo un salario mayor que los de tiempo completo en este sector, generando un desequilibrio laboral y salarios, puesto que sus condiciones educativas son las mismas para recibir un salario mayor al de tiempo completo, lo que no pasa en los niveles especialistas donde su salario es conforme a la jornada laboral.

En las categorías de cargo las edades promedio de los colaboradores del sector de las IPS presentes están entre los 30 y 45 años, Correa Correa & Pino (2013, pág. 8), sostiene que la población con cargos profesionales tienen en promedio 33 años de edad, la edad que se presenta con mayor frecuencia entre los colaboradores es de 27 años, la persona más joven tiene 46 años y la de menor edad tiene 22 años de edad, por lo anterior podemos inferir que es una población profesional joven; Por otro lado, es importante tener en cuenta que la variable de la edad tiene un efecto negativo en cualquier sector, puesto que a mayor edad posea un profesional menor serán las aspiraciones salariales para ellos (Pérez Fernández, Martínez Rivas, Martínez Luis, & Vanegas Vanegas, 2018)

Incentivos y Aumentos Salariales

Los aumentos salariales están determinados a una serie de factores condicionantes para las empresas, al momento de aplicarlos a los colaboradores mejoraran su ritmo de producción y de calidad en los servicios que estén ejecutando desde su puesto de trabajo; el 33%, es decir que casi nunca se aplican aumentos salariales en las IPS en los últimos cuatros años, el aumento salarial es el incremento de la remuneración que cada empresa está en su voluntad de realizarle a los colaboradores dependiendo de las condiciones económicas por las que este atravesando las empresa (Torres Flórez, Dasilva Patria, Mogollón Parra, Montaña, & Rojas, 2016, pág. 56)

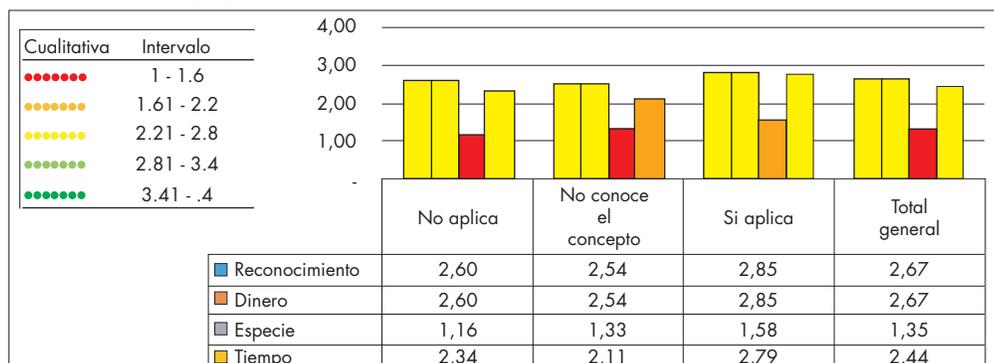


Figura 3. Relación del salario la aplicación del salario emocional con tipos de Incentivos
Fuente: elaboración propia.



En cuanto a la aplicación del salario emocional casi nunca se estarían aplicando salario emocional a sus colaboradores, cabe destacar que el salario emocional contribuye a la motivación laboral que tiene los colaboradores sin importar el cargo que posean,; de igual manera Jimenez Ramirez & Hernandez Ovalle (2007, pág. 11) afirma que a mayor motivación, mayor productiva, pero la motivación no necesariamente significa aumento en el nivel salarial, sino también hace referencia al aumento de la calidad de vida del trabajados y a su crecimiento profesional; los incentivos aplicados a los colaboradores casi siempre son aplicados en reconocimiento como, por ejemplo, el empleados del mes, donde esto contribuye a que los demás se motiven por también obtener estos tipos de incentivos, por otro lado cabe destacar que el tiempo se aplican como un incentivo frecuente donde los colaboradores por cumplir con cierto objetivos tienen horarios flexibles, tiempo libre y diferentes permisos; es importante tener claro que los colaboradores son el eje fundamental de toda empresa, por eso es indispensable motivarlos a través de diferentes incentivos como económicos, especie, tiempo y reconocimiento para que así, él pueda ser más productivo y la organización más competitiva (Torres-Flórez, Acosta Acevedo, & Hernandez García, 2018) .

En complemento a los resultados obtenidos de Torres Florez, Castro Garzón, & Cepeda Rico (2017, pág. 177) indican que la mayoría de las clínicas no están interesadas en la aplicación de incentivos como herramienta que permita el mejoramiento de la comunicación entre los colaboradores y la empresa como se evidencio en el grafico anterior donde frecuentemente los estarían aplicando.

Por otra parte, los beneficios sociales brindados al interior de las diferentes empresas que hacen parte son mayores lo que casi nunca aplican; los bonos económicos, medicina complementaria, apoyo para lentes y compra de vivienda, auxilio educativo, de alimentación y servicio de guardería son los menos usados, afectando a las organizaciones en s la motivación, ánimo y directamente a la capacidad de sentirse parte importante y productiva de las empresas; los colaboradores de las IPS deben tener a su equipo de trabajo laboralmente satisfechos y motivados, puesto que son piezas fundamentales para el desarrollo y crecimiento organizacional de cada una de ellas, donde ellos deben verse beneficiados y reconocidos por parte de la empresa a través de diferentes beneficios sociales, debido que al no ser reconocidos conlleva a un desestímulo frente al alcance de sus objetivos lo cual afectaría la calidad de servicio de manera directa (Flórez Quiro, Toledo Rojas, & Ospina Nieto, 2018, pág. 4). Cabe destacar la importancia que tienen las capacitaciones en el ámbito laboral, debido a que generan aprendizaje, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para los colaboradores al momento de realizar sus actividades organizacionales logrando un mayor desempeño y contribuyendo a la competitividad.

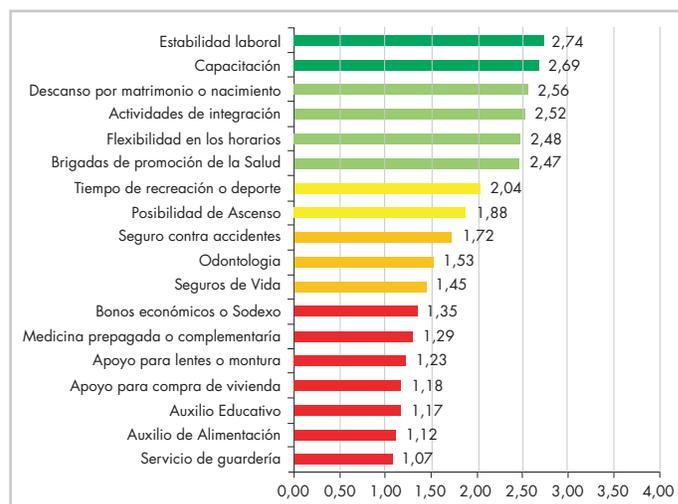


Figura 3. Relación del salario la aplicación del salario emocional con tipos de Incentivos
Fuente: elaboración propia.



Equidad de Género

En cuanto a la equidad de género, las mujeres es el género que frecuentemente predomina en el sector de las IPS, Casillas Balderas & Morales Mari (2011, pág. 44), afirma que el trabajo se considera femenino, masculino o de género neutro en función del porcentaje de empleados en esa clase de trabajo. Si el 60% de los empleados son mujeres, es una clase de trabajo femenina; si el 70% son hombres, es una clase de trabajo masculina y, si hay el mismo número de mujeres y hombres, puede ser de género neutro, lo anterior no aplicaría para los resultados de la investigación, puesto que en el sector de las IPS no alcanza ningún de los tres ítems a sobrepasar el porcentaje para que este sea considerado un trabajo femenino o masculino; estudios sobre la discriminación de salarios sostienen que brecha en favor de los hombres aún persiste, y que el grado de discriminación de los empleadores contra, las mujeres todavía es elevado (Nieto, 2016), claro está que la persistencia de las diferencias de los salarios entre hombre y mujeres en el tiempo siempre han existido sin solución alguna.

Sim embargo, el género que sigue predominando en cargos directivos como Gerente es el Masculino, donde las mujeres frecuentemente se encuentra en cargos intermedios u operativos; cabe destacar que en cargos como el del profesional se desarrolla la equidad de género, de igual forman en los auxiliares; Sans Pérez (2013) afirma que la presencia de la mujeres en cargos directivos cada vez es menor, puesto que en la representan un 10,3% en cargos directivos, 28,9% en cargos intermedios y un 46,4% respecto al empleo total, donde se estaría viviendo la desigualdad de género para las mujeres en estos cargos. Esto genera desigualdad y consigo desmotivación por parte del género femenino en sus laborales diarias dentro de las empresas, debido a que cada vez ven menos la posibilidad de poder llegar a cargos directivos. Cabe destacar que se evidencia una menor proporción de mujeres que de hombres, con una tendencia creciente en el tiempo (31,1% en 1984 y 43,4% en el 2017) (Lasso Valderrama & Rodríguez Quintero, 2018)

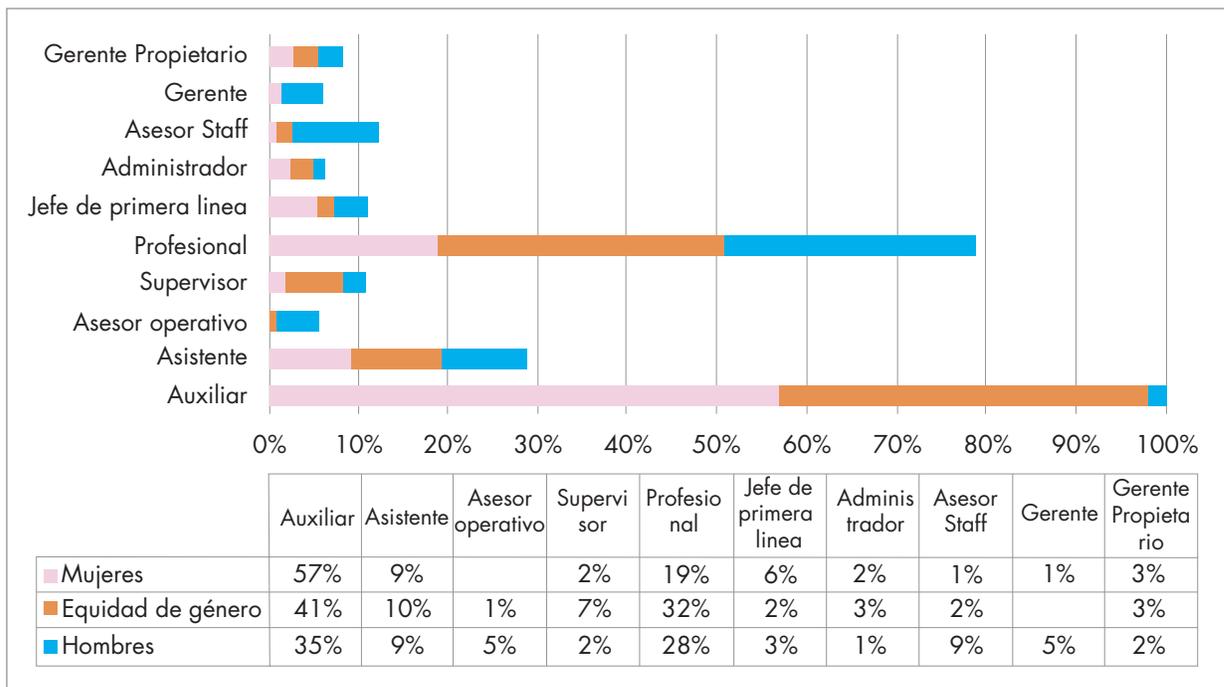


Figura 6. Género que predomina según la categoría del cargo
Fuente: Elaboración propia.



Para los profesionales de la salud en este sector se evidencia que el género que gana más dinero es el de los Hombre, el cual está en un promedio de 3'200.000 para ellos y para las mujeres en 1'909.024, de igual manera pasa en cargos como Gerentes donde el género que predomina es el de los hombres y no existen datos para la equidad de género. Los hombres siempre podrán obtener algunas ventajas en comparación con las mujeres, de las redes de clientes e inversionistas que desarrollan en el tiempo, y desean obtener beneficios altos a mediano y largo plazo a riesgo de mayor inestabilidad” (García Solarte, Salas Arbeláez, & Orozco Escobar, 2020).

La relación del salario con la equidad de género, existe una inequidad salarial en el sector para las mujeres puesto que, su experiencia no es proporcional con la experiencia requerida a comparación de los hombres, donde devengan un salario acorde a su experiencia, lo anterior demuestra la falta de equidad para el sector femenino, así lo sostiene Cortés Aguilar & Flórez Vera (2016, pág. 282) las mujeres en la mayoría de los casos reciben salarios inferiores en sus ocupaciones que los hombre sin importar niveles educativo sino solo por su género, lo anterior sería contradictorio con lo enfatiza Fernández (2006, pág. 200) donde sin importar si es hombre o mujeres, ellos reciben la misma remuneración, dado que las dotaciones son iguales entre los dos género; cabe destacar que existe inequidad en la aplicación de los salarios sin importar demás factores que, si serian condicionantes, puesto que dichas diferencias son una de las formas más notables de desigualdad entre hombres y mujeres, puesto que las mujeres registran los salarios más bajos (Busto, y otros, 2015, pág. 44)

Categoría del cargo	Salario promedio de Mujeres	Salario promedio de Hombre	Equidad de Género
Auxiliar	1.005.747	991.268	939.861
Asistente	1.229.200	1.042.601	1.061.121
Asesor operativo	*	1.562.500	1.600.000
Supervisor	2.384.750	1.500.000	1.828.571
Profesional	1.909.024	3.200.000	2.277.288
Jefe de primera línea	2.020.417	1.883.333	2.025.000
Administrador	1.840.000	2.900.000	1.533.333
Asesor Staff	1.338.902	1.500.000	2.500.000
Gerente	1.700.000	2.987.500	*
Gerente Propietario	2.450.000	2.300.000	3.833.333

Tabla 8. Promedio salarial entre categoría de cargo y género
Fuente: Elaboración propia.

*No hay datos para presentar

A partir de estos resultados se podrán llevar a cabo diferentes investigaciones para dar explicación a la problemática que se está presentando, puesto que quedó evidenciado que en este sector de las IPS el género que predomina para ellos es el Femenino pero no hay una relación en cuanto a sus remuneraciones, ni la mínima participación de este género en cargos gerenciales, donde sigue siendo el Hombre quien ocupe estos; es relevante que este sector realice una reingeniería en las diferentes jornadas laborales que están aplicando para los profesionales de la salud, debido a que ellos deben adquirir más turnos dentro de jornada para poder adquirir bienes y servicios para su hogar, no obstante la falta de incentivos, beneficios sociales y salario emocional que las empresas podrían estar aplicando a sus colaboradores afectan el crecimiento personal, profesional de estos colaboradores e indirectamente el rendimiento para el logro de objetivos organizacionales.



Conclusiones

En el sector salud existen variables o factores determinantes para la equidad salarial como la experiencia, la educación, la categoría del cargo, el número de personas a cargo y de la misma manera la aplicación de diferentes incentivos, beneficios a los colaboradores. La relación entre educación, experiencia y salarios se evidenció la equidad salarial en cuanto a la experiencia que se requiere para el cargo y el salario que reciben, puesto que entre mayores sean sus responsabilidades mayores será su contribución salarial, por otro lado, quedó demostrado que en la ciudad de Villavicencio la remuneración para los profesionales de la salud a comparación de las demás ciudades es muy inferior, puesto que los salarios promedios de las demás ciudades oscilan entre 4 y 5 SMMLV, mientras que se estarían devengando sin importar su nivel educativo entre 1 y 2 SMMLV. De igual manera pasa con los salarios de los gerentes de las IPS donde siguen estando por debajo de las demás ciudades.

Los resultados indican que ocasionalmente las empresas de este sector tienen en cuenta algunos factores para la asignación salarial de sus colaboradores, teniendo en cuenta la edad y algunas jornadas laborales, generaría en un futuro dificultad en la motivación laboral de los colaboradores y así mismo existirá esa falta de equidad interna para el género femenino que es el más demandado para este sector, pero no el mejor remunerado.

La relación entre el salario, la experiencia y el nombre del cargo, donde los colaboradores no reciben remuneraciones acordes a su nivel de educación y experiencia requerida para los cargos, sino que reciben salarios inferiores donde crean una diferencia y desigualdad salarial, lo mismo corresponde al momento de la modalidad salarial, donde por horas o turnos reciben un salario mayor que el personal que estarían a contrato fijo; personas que reciben un salario por tiempo completo que está por debajo a la jornada laboral de medio tiempo, generando un desequilibrio de las cargas laborales con referencia al salario en comparación de los demás; la periodicidad de pago es puntual lo cual contribuye a la adquisición de bienes y servicios que son necesarios para la calidad de vida de los colaboradores.

La aplicación de los incentivos en las empresas de este sector se estarían aplicando de una manera mínima, puesto que casi nunca fue el factor más alto dentro de estas; la aplicación de incentivos mejoran la calidad de vida y laboral de los colaboradores, puesto que los motiva alcanzar cada vez más sus objetivos personales y organizacionales; el incentivo que más se le aplica a los colaboradores es el reconocimiento, como el empleado del mes con el objetivo de que ellos sientan que son parte fundamental en las organizaciones, de igual modo pasa con los beneficios sociales que al interior de las empresas satisfacen directamente a los colaboradores.

La equidad de género quedó demostrado que el género que sigue dominando este sector de la salud son las mujeres en los diferentes cargos, pero a pesar de esto, son ellas las que devengan un salario por debajo que el de los hombres, sin importar su nivel educativo, experiencia o jornada laboral, puesto que sigue siendo mayor el salario para los hombres que laboran media jornada sin tener en cuenta las personas que este pueda tener a cargo que para las mujeres que tienen una jornada laboral de tiempo completo y que son las que más personas poseen a cargo, puesto que se encuentran en los puestos de trabajo más demandados como el profesional en enfermería.



Referencias

- Álvarez Artunduaga, C. (2011). Estudio exploratorio de la administración salarial en las IPS. Tesis profesional, Bogotá, D.C. Obtenido de <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/282/00000168.pdf?sequence=1>
- Arboleda Mazo, W. H., & Anaya Hernández R. (2018). Un Acercamiento a datos abiertos en salud y su estado actual en Colombia. *Pensamiento Americano*, 11(21). <https://doi.org/10.21803/pensam.v11i21.155>
- Busto, K., Castro, E., Ceballos, M., Londoño, L., Peña, C., Pérez, Y., . . . Arias, D. (2015). Comportamiento Salarial de los profesionales en salud, Huila. 2013. *Revista Facultad de salud (RFS)*, 7(2), 41-46. doi: <https://doi.org/10.25054/rfs.v7i2.954>
- Caro Lasso, J. M. (2014). Salario emocional como estrategia de equilibrio vida trabajo. *Actualidad laboral y seguridad social de Colombia*(181), 3-5.
- Casillas Balderas, A. Y., & Morales Marin, A. (2011). Propuesta de equidad salarial basada en un modelo Universitario. México D.F. Obtenido de <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/15829/1/America%20Casillas%20tesis%20maestria%202.2.pdf>
- Castaño, J. C., Montoya, L. S., & Restrepo de Ocampo, L. S. (Diciembre de 2009). Compensación Salarial y Calidad de Vida. *Scientia et Technica*, 15(43), 89-94. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84917310016.pdf>
- Castillo Robayo, C. D., Silva Bichara, J. D., & Pérez Trujillo, M. (2017). Retornos salariales para Colombia: un análisis cuantílico. *CENES*, 36(63), 211-246. doi:<https://doi.org/10.19053/01203053.v36.n63.2017.5830>
- Chiavenato, I. (2017). Recompensar a las personas. En *Gestión del Talento Humano* (G. A. Villamizar, Trad.). McGraw-Hill Interamericana S.A. Obtenido de <https://es.calameo.com/read/005302816b7b3f78eab79>
- Cogollo Milanés, Z., & Gómez Bustamante, E. (2010). Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. *Revista UNAL*, 28(1), 31-38. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/15625/16383>
- Cordón Lagares, E. R., & García Ordaz, F. (2012). Principales antecedentes en la consideración del trabajo en la literatura económica. *Dialnet*, 4(5). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4689927>
- Correa Correa, Z., & Pino, E. A. (2013). Factores de riesgo psicosocial en instituciones prestadoras de servicios de salud-IPS-Privadas de la ciudad de Popayán-Colombia. ANFECA. Obtenido de <http://congreso.investigacion.unam.mx/docs/xviii/docs/3.16.pdf>



Cortés Aguilar, A., & Flórez Vera, M. A. (Enero de 2016). Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia. *CENES*, 35(61), 267-302. doi:<https://doi.org/10.19053/22565779.3891>

Cruelles, J. A. (2012). Conveniencia de los sistemas de incentivos . En *Productividad e incentivos*. Marcombo. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=keXDrXAU5YYC&oi=fnd&pg=PT5&dq=incentivos&ots=io7TW89hAg&sig=5DhUIOe9DQFARlrwYEZKWqvXuLc#v=onepage&q=incentivos&f=true>

Duque Orozco, Y. V., Ortiz Riaga, M. C., & Vargas Bernal, D. F. (2013). Responsabilidad social y equidad de género, análisis de diez organizaciones adheridas al pacto Global Colombia. *Tendencias & Retos*, 18(1), 111-126. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4929401>

Espino Rabanal, J. (2001). Complementariedad entre capital físico y capital humano. En J. Espino Rabanal, *Dispersión salarial, capital humano y segmentación laboral en Lima* (págs. 31-32). Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social. Obtenido de <http://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/salarios-y-dispercion-salarial-en-mercados-de-trabajo-segmentados-un-nalisis-para-lima-metropolitana.pdf>

Fernández, M. (2006). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003. *Desarrollo y Sociedad*(58), 165-208. doi:<https://doi.org/10.13043/dys.58.5>

Flórez Quiro, A., Toledo Rojas, N., & Ospina Nieto, Y. (2018). Impacto que tiene el clima laboral en la motivación que impera en los colaboradores de la planta IPS de la ciudad de Pereira-Risaralda. *Revista Universidad Pontificia Bolivariana*, 5(2). Obtenido de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/8700/7997>

Fonseca, J., Garzon, M., Rodriguez, J. C., & Torres, S. (2014). Retención de personal frente al modelo de salario emocional. Obtenido de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/947/RETENCI%c3%93N%20DE%20PERSONAL%20FRENTE%20AL%20MODELO%20DE%20SALARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García Solarte, M., Salas Arbeláez, L., & Orozco Escobar, H. (Enero-Junio de 2020). El impacto del género del gerente sobre el desempeño organizacional: análisis en las pymes. *Entramado*, 16(1), 12-26. doi:<http://dx.doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.6062>

Gómez Gómez, C. (2011). Alfred Marshall: la oferta y la demanda. Obtenido de <http://www3.uah.es/econ/hpeweb/Marshall.htm>

Gorbaneff, Y., Torres, S., & Cardona, J. F. (2009). El concepto de Incentivo en Administración. Un revisión de la Literatura. *Economía Institucional*, 11(21), 73-91. Obtenido de *El concepto de Incentivo en Administración. Un revisión de la Literatura*

Grant, R. (2006). ética e incentivos: un enfoque político. *The American Political Science Review*, 100(1), 29-39. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/27644329?seq=1>

Henry, J. (2000). Economía Política Clásica: el salario se subsistencia y preocupaciones sobre el empleo garantizado. Unam. doi: <https://doi.org/10.22201/fe.18701442e.2016.23.55309>



Herrera Amaya, G., & Manrique Abril, F. G. (2008). Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *Aquichan*, 8(2). Obtenido de <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/150/286>

Jimenez Ramirez, L. Y., & Hernandez Ovalle, S. J. (2007). Importancia de las compensaciones laborales y de la Gestión Humana en las empresas. *uexternado(3)*, 47-57. Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/view/1958>

Lasso Valderrama, F. J., & Rodríguez Quintero, L. (2018). Ciclo y composición del cambio en los salarios: una aproximación a la estructura salarial de Colombia. *banrep(1057)*. doi: <https://doi.org/10.32468/be.1057>

Lope Diaz, L. H., Reyna Palomo, C., & Hernandez Iruegas, F. X. (2013). Importancia de la Motivación e Incentivos para los trabajadores. Obtenido de Observatorio de la economía: <https://pdfs.semanticscholar.org/f453/6f802e0edaa86f892ac112ef96ffe433bd.pdf>

Marrugo Marrugo, M. M., & Pérez Meléndez, B. P. (Enero de 2012). Análisis de la Teoría de las expectativas de Victor Vroom en el centro de Emprendimiento y Desarrollo. Obtenido de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/527/1/Analisis%20de%20la%20teoria%20de%20las%20expectativas%20de%20victor%20vroom.pdf>

Morales Correa, E. (2007). El sector salud y el trabajo en enfermería. *Revista UNAL*, 25(2), 7-9. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/12800/13624>

Nieto, F. D. (2016). Discriminación y diferenciales de salarios en el mercado laboral. *UExternado*, 1834. doi:<https://doi.org/10.18601/01245996.v18n34.08>

Pérez Fernández, A., Martínez Rivas, M. I., Martínez Luis, D., & Vanegas Vanegas, J. A. (2018). Reestructuración de Pemex y su efecto en los salarios y el mercado de trabajo en Ciudad del Carmen, Campeche. *Análisis Económico*, 33(82), 111-124. Obtenido de <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2018-v33n82/perez>

Sanz Perez, H. (2013). Problemática de Género en los altos cargos empresariales. Obtenido de https://re-cercat.cat/bitstream/handle/2072/232711/TFC-SANZ_PEREZ-2014.pdf?sequence=1

Torres Flórez, D., Dasilva Patria, A., Mogollón Parra, G., Montaña, J. J., & Rojas, O. S. (2 de Julio de 2016). Estudio salarial de las micro y pequeñas empresas del municipio de Restrepo, Meta, Colombia. *GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 3(2), 54-60. doi:<https://doi.org/10.22579/23463910.61>

Torres-Flórez, D. (2018). Estrategia de compensaciones 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 en pymes. Universidad de los Llanos. Villavicencio: Grupo de Investigación GYDO.

Torres-Flórez, D., & Cepeda, L. C. (2015). Los retos de la gestión humana en las IPS de Villavicención. *GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 2(1), 5-8. doi:<https://doi.org/10.22579/23463910.114>



Torres-Flórez, D., Acosta Acevedo, K. J., & Hernandez García, T. J. (2018). La Evaluación de desempeño como estrategia de aumento de productividad en Instituciones Prestadoras de Salud-IPS de Villavicencio, Meta. (págs. 144-158). Villavicencio: Ascolfa. Obtenido de https://ascolfa.edu.co/wp-content/uploads/2018/08/LIBRO_DIGITAL_PONENCIAS_2018.pdf

Torres-Florez, D., Castro Garzón, H., & Cepeda Rico, L. C. (2017). Elementos de salarios, Aumentos e Incentivos en las clínicas de la ciudad de Villavicencio (Colombia), como herramienta de mejoramiento. En Experiencias de emprendimiento (pág. 569). Universidad Tecnológica de Tecamachalco.

Torres-Flórez, D., Navarro Pérez, L. M., & Pérez Peredes, A. (2019). Características de compensaciones de los hoteles PYMES de Villavicencio, Colombia. FACCEA, 9(1), 18-27. Obtenido de https://www.uniamazonia.edu.co/revistas/index.php/faccea/issue/view/issue/Volumen%209%20Enero-Junio%202019/pdf_1

Vesga Rodriguez, J. J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. Pensamiento Psicológico, 19(16). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-89612011000100012&script=sci_arttext&lng=en

