

ECONOMÍA INNOVACIÓN ORGANIZACIONES RESPONSABILIDAD SOCIAL INNOVACIÓN ORGANIZACIONES
GESTIÓN HUMANA MERCADOS FINANZAS TIC GESTIÓN HUMANA MERCADOS NEGOCIOS
ORGANIZACIONES MERCADOS RESPONSABILIDAD SOCIAL GESTIÓN HUMANA



Revista **GeON**



Gestión - Organizaciones - Negocios

ISSN 2346 - 3910 Volumen 01 Número 02 Julio Diciembre 2014

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



 /revistaGEON  @RevistaGeon

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



UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS
*La Universidad de cara a la sociedad
por la acreditación institucional*

INFORMES Y AVANCES DE INVESTIGACIÓN

Análisis del Sistema de Compensación de las Microempresas Ubicadas en la Carrera 17 entre calles 35 y 39 de los Barrios Santa Helena y Madrigal de la Ciudad de Villavicencio Por Kent Hurtado – Ángela Rey – Tania Ríos – Dagoberto Torres

Kent Northon Hurtado Ramírez
Administrador de Empresas (E)
[@kentnorthon1](#)

Angela Paola Rey Plazas
Administradora de Empresas (E)
[@AnggelaRey](#)

Tania Lorena Ríos Reyes
Administradora de Empresas (E)
[@TaniaLorenar](#)

Dagoberto Torres Flórez
Profesor Grupo de Estudio
[@dagoto](#)

Trabajo realizado por el Grupo de Estudio G&DO de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de los Llanos, en el curso de profundización II de Capital Humano

RESUMEN

El siguiente estudio, se realizó con el fin de investigar y conocer cómo están compuestos los sistemas de compensación, utilizados en las microempresas del sector de la carrera 17 entre calles 35 y 39 de los barrios Santa Helena y Madrigal de la ciudad de Villavicencio, ya que durante los últimos años se ha presentado un incremento considerable de los establecimientos comerciales en ese sector. Según las estadísticas suministradas por La Cámara de Comercio de Villavicencio (2010), en el año 2010 se constituyó el mayor número de sociedades comerciales de los últimos tres años en la ciudad, al registrar 632 nuevas empresas.

Teniendo en cuenta la fundamentación teórica de los componentes básicos de un sistema de compensaciones, se procedió a diseñar un instrumento teniendo en cuenta los componentes de la teoría, con el propósito de poder establecer el análisis. El instrumento escogido fue una encuesta segmentada en dos partes la primera donde se establecieron preguntas de censo de población y la segunda donde se establecieron los componentes dados en la teoría.

Se culminó con el procesamiento de la información, la obtención de resultados y el análisis de los componentes presentes en los sistemas de compensación usados en estas microempresas, y la comparación frente a lo que la fundamentación teórica estipula

PALABRAS CLAVES Microempresas, sistemas de compensación, salario variable, incentivos, beneficios sociales, salario base.

ABSTRACT

The following study was performed in order to investigate and learn as compensation systems used in micro sector between 35 and 39 streets in the neighborhoods of St. Helena and Madrigal Villavicencio are composed, since over the past years there has been a considerable increase in business establishments in this sector. According to statistics provided by the Chamber of Commerce of Villavicencio (2010), in 2010 the largest number of commercial companies of the last three years, was established in the city, registering 632 new companies.

Given the theoretical foundation of the basic components of a compensation system, we proceeded to design an instrument taking into account the components of the theory, in order to be able to establish the analysis. The instrument chosen was a survey segmented into two parts where the first population census questions were set and the second where the components are given in set theory.

It culminated in the processing of information, getting results and analysis of the components present in the clearing systems used in these enterprises, and compared against the theoretical foundation which provides.

KEYWORDS Microenterprise, compensation systems, variable salary, incentives, benefits, salary base.

1. Introducción.

La zona del sector de la carrera 17 entre calles 35 y 39 en el barrio Santa Helena y Madrigal de la ciudad de Villavicencio se han extendido considerablemente

en los últimos años lo cual ha generado el incremento de establecimientos comerciales. El mundo empresarial de hoy es muy diferente al de hace algunos años, las nuevas empresas tienen que sobrevivir a un ambiente competitivo enmarcado por la innovación, estructura organizacional y administrativa acorde a su objeto social y el excelente manejo del recurso humano.

Al ser empresas familiares en su gran mayoría micro y pequeñas empresas, según un estudio de la Fundación Corona sobre el desarrollo empresarial en Colombia (2005), Colombia es un país de empresas de menor escala que poseen una serie de limitaciones técnicas y competitivas, entre ellas la informalidad de los procesos que llevan a cabo, en su mayoría.

Teniendo en cuenta lo anterior se decidió establecer el análisis de los sistemas de compensación de las microempresas del sector, así como la existencia o no de algunos componentes administrativos y organizacionales fundamentales para el eficiente funcionamiento de una empresa; del mismo modo dando a conocer a los microempresarios los componentes salariales necesarios para retener y atraer recurso humano y evitar la rotación de personal en su microempresa.

2. Desarrollo

2.1 Identificación del problema

De manera general en las micro y pequeñas empresas, las prácticas de compensación son las menos estructuradas. Las pequeñas empresas se limitan a cumplir con la legislación laboral, no tienen en cuenta factores importantes como motivación y productividad. Generalmente, los criterios para determinar salarios son la antigüedad y el salario promedio para el mismo oficio o cargo en el respectivo sector o actividad (Calderón, 2006), entonces, nuevamente como en otras prácticas, la intuición y el criterio gerencial, determinan los salarios.

Existen diferentes tipos de factores que determinan este tipo de funcionamiento de las microempresas en la ciudad y en su defecto en todo el país, factores que deben ser diagnosticados y estudiados para determinar de qué manera se llevan a cabo y cómo funcionan los sistemas de compensación en este tipo de empresas.

El análisis de los sistemas de compensación de las microempresas del sector de la carrera

17 entre calles 35 y 39 entre los barrios Santa Helena y Madrigal de la ciudad de Villavicencio, permitirá evidenciar las falencias y carencias que puedan presentar dichos sistemas, así como dar a conocer a los microempresarios del sector la importancia y los beneficios que se dan para la empresa. Según Galeano (2003), contar con un adecuado y bien estructurado sistema de compensaciones genera beneficios como, reducción de la rotación de personal, elevar la moral de la fuerza laboral y reforzar la seguridad laboral.

Para lo cual se establecieron los objetivos de realizar un censo en el sector con el propósito de determinar qué tipo de establecimientos comerciales se encuentran allí y su duración en el sector; establecer la fundamentación teórica necesaria con el objeto de poder establecer los factores que componen un sistema de compensaciones como se llevan a cabo estos y cuáles son los beneficios de contar con un sistema de compensaciones bien estructurado en la empresa.

2.2. Fundamentación teórica

El concepto de compensación como generalidad incluye todo tipo de recompensas, tanto extrínsecas como intrínsecas, que consideran elementos tanto monetarios como no monetarios, que son recibidas por el empleado como resultado de su trabajo en la organización. Las recompensas extrínsecas se refieren al sueldo base o salario, incentivos o bonos y beneficios distribuidos directamente por la organización. Las recompensas intrínsecas se refieren a las recompensas internas del individuo, derivadas de su involucramiento en ciertas actividades o tareas como son: satisfacción laboral, compromiso, autonomía, oportunidades de crecimiento y aprendizaje. (Villanueva y González, 2005).

Según Villanueva y González (2005), la compensación total se compone de tres grandes elementos: la remuneración base, los incentivos y los beneficios. En los cuales la remuneración base hace referencia al sueldo base o salario, en otras palabras el pago regular que una persona recibe por sus servicios cuando está empleada por una empresa. La remuneración base es la plataforma de la compensación total y considera los aspectos legales del mercado. Los incentivos corresponden al componente variable de la compensación total ya que están asociados directamente con el desempeño del empleado y por último los beneficios que son

entendidos como el componente no monetario de la compensación total.

2.3. Resultados

Gráfica 1. Tipos de Negocios del Sector



Fuente: Los autores.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la gráfica 1 de la aplicación del censo se pudo evidenciar con esta primera pregunta que el principal foco de comercio en el sector de estudio concierne a los alimentos, sumando sus dos mayores exponentes el 52% (Restaurante-Comidas Rápidas y Supermercado –Tienda), mientras que minoristas como las papelerías (18%), salas de belleza (14%) y droguerías (10%) se encuentran en segunda línea pero con participación conjunta muy fuerte (42%). Teniendo en cuenta que el censo de población nos dio un total de 95 establecimientos de comercio en dicho sector.

Gráfica 2. Tipos de sueldo pagado a los empleados en el sector.

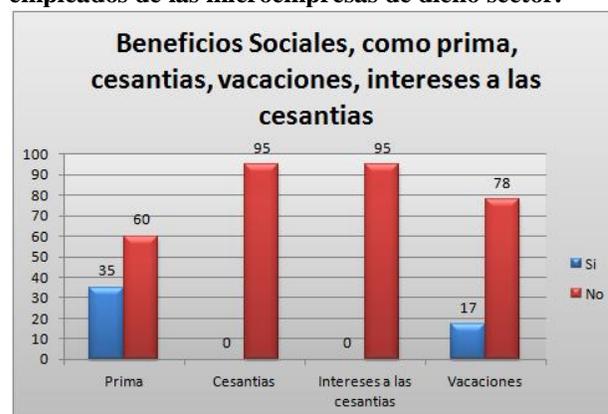


Fuente: Los autores

La gráfica 2 evidencia que dentro del factor sueldo se destaca que el sueldo variable tiene la menor participación (14%), ya que los propietarios son conscientes que sus colaboradores viven del “día a día” y por lo tanto necesitan un ingreso base con el cual sostenerse, dado lo anterior se entiende por qué

tiene tan alta participación el salario fijo mas parte variable (45%), y muy de cerca el ingreso fijo (41%).

Gráfica 3. Beneficios sociales con los que cuentan los empleados de las microempresas de dicho sector.



Fuente: Los autores.

La grafica 3 muestra que las microempresas encuestadas en su mayoría son informales por lo anterior, no brindan Cesantías ni intereses a las cesantías a sus empleados. Tan solo el 35% de las microempresas del sector encuestadas proporcionan a sus empleados prima y un 17% de las microempresas proporcionan vacaciones.

Teniendo en cuenta la gráfica 4 las microempresas del sector encuestadas proporcionan un 44% de incentivos en especie a sus empleados, un 39% de encuestados brindan a sus empleados como incentivo tiempo, un 17% proveen a sus empleados dinero como incentivo por su trabajo, según los resultados de la encuesta ninguna microempresa ofrece incentivos de reconocimiento.

Gráfica 4. Tipos de incentivos con que cuentan los empleados e las microempresas del sector.



Fuente: Los autores

3. Conclusiones

Se puede concluir con los resultados obtenidos en la encuesta, que el sector de la carrera 17 entre calles 35 y 39 en el barrio Santa Helena y Madrigal de la ciudad de Villavicencio, presentan mucha informalidad en los componentes que fueron diagnosticados con el instrumento, salarios, aumentos, incentivos y contratación.

Los salarios como se pudo determinar con el instrumento, presentan características comunes de los establecimientos informales es decir muchas de esta microempresas pagan el sueldo a sus empleados en efectivo, no cuentan con las respectivas afiliaciones a las prestaciones sociales establecidas por ley y la periodicidad de pago más común es la semana y diaria y al destajo.

Los aumentos es casi algo nulo en dichas microempresas aunque la mayoría determino que si cuenta con ellos, los niveles de aumentos salariales son muy bajos y no tienen parámetros para ser fijados, simplemente el microempresario se acuerdo a la rentabilidad que le va dando su negocio decide qué cantidad es considerable aumentar a sueldo de sus empleados, pero sin tener en cuenta una estructura como tal de aumentos y la mayoría de estos no superan las \$10.000 pesos es decir ni siquiera el aumento legal que se estableció este año al salario mínimo mensual vigente.

La parte de incentivos a nivel de diagnóstico presenta mejoras con respecto a los otros ítems pues aunque no cuentan con políticas o planes de incentivos las microempresas del sector todas brindan a sus empleados beneficios de diferentes tipos, ya sean en tiempo, en dinero, en especie (productos o servicios de la misma organización), que según estos microempresarios es son los que más motivan a sus empleados; la parte del reconocimiento no se encuentra en ninguno de ellos, aunque más de la mitad de estas afirma evaluar el desempeño de sus empleados, los resultados nos determinan que es algo no muy tenido en cuenta a la hora de dar los incentivos.

La contratación en la microempresas del sector está en una gran parte establecida por el contrato verbal,

el 45% de las microempresas del sector establecen que se da por este medio. De la misma forma los aspectos para tener en cuenta a la hora de contratar se destaca que es la experiencia la que tiene la mayor importancia para los microempresarios a la hora de contratar un empleado, puesto que según lo comentado por ellos son labores que necesitan más de experiencia que de conocimiento, para lo cual debemos tener en cuenta que estos porcentajes están jaloneados porque la mayoría de microempresas del sector pertenecen a restaurantes / comidas rápidas, supermercados , y papelerías.

BIBLIOGRAFÍA

AMAYA GALEANO, Miguel. Administración de salarios e incentivos. Teoría y práctica. Bogotá: Escuela Colombina de Ingeniería. 2003. p-65

CALDERÓN, G., ÁLVAREZ, C. Y NARANJO, J.(2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, tendencias y perspectivas de investigación. Cuadernos de Administración 19 (32), 225-254.

Departamento administrativo nacional de estadística.DANE. Informe de Coyuntura Económica.2010. Disponible en.http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/icer_met_2010.pdf

FOPENCOL.Retos YyDesafíos Del Sectorde la Microempresa en Colombia: Tres Aportes Conceptuales.2005.Disponible en <http://www.fundacioncorona.org.co/templates/publicaciones.php?pagina=1&orden=categoria>

VILLANUEVA Y GONZALEZ. (2005).Gestión de las Compensaciones I. Manual Del Participante. Santiago,Chile.