

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



Revista



Gestión - Organizaciones - Negocios

ISSN 2346 - 3910

Volumen 01 Número 01

Noviembre 2013

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

Compensación Salarial De Los Asaderos En El Departamento Del Meta, Colombia – Por Marledys Rico Buitrago – Dagoberto Torres Flórez

Marledys Rico Buitrago Administradora de Empresas, Empresaria
marle_rico@hotmail.com

Dagoberto Torres Flórez Administrador Público Especialista en Recursos Humanos Mag (c) Administración de Empresas énfasis en Dirección de Proyectos Profesor Universitario, Productor Web, Empresario dagotorres@gmail.com

RESUMEN

El trabajo engloba el análisis del sistema de compensación salarial de los Asaderos Asociados a Asoasaderos del Meta, entidad que actualmente asocia 180 de ellos; para poder cumplir con los objetivos se aplicó una investigación descriptiva sobre el total de la población, para lo cual se utilizaron instrumentos de recolección de información por medio de los cuales se caracterizó los asaderos y se encontró que el nivel de escolarización de los empleados y de los administradores de estas organizaciones no alcanza el nivel técnico ni universitario en donde la informalidad de aspectos laborales se ve reflejada en el pago diario o jornal, la existencia de contratos verbales, la periodicidad con la que se cancelan sueldos entre otras variables. Las debilidades detectadas radican en la falta de educación del personal y las fortalezas están orientadas hacia el crecimiento poblacional que se da en la región.

Palabras clave: asaderos, compensación, salarios, motivación, incentivos.

ABSTRACT

The work includes the analysis of wage compensation system of Asoasaderos Asaderos Meta Associates, associated entity currently 180 of them to meet the objectives descriptive research was applied on the total population, for which we used data collection instruments through which characterized the broilers and found that the level of education of the employees and managers of these organizations does not meet the technical or college level where informal labor issues is reflected in daily or wage payment, the existence of oral contracts,

the frequency with which wages are canceled among other variables.

The weaknesses identified are lack of staff education and strengths are geared towards population growth occurring in the region.

Keywords: broiler, compensation, wages, motivation, incentives.

INTRODUCCION

Los asaderos del Departamento del Meta se caracterizan por la alta informalidad en el manejo del negocio, hacen parte de las microempresas pues en muy pocos casos su planta de personal supera a los diez (10) trabajadores y al año mueve entre 2.500 y 3.000 millones de pesos, generan más de 2.500 empleos entre directos e indirectos y en su mayoría son agrupados por Asoasaderos, entidad que trabaja en la profesionalización del sector.

El objetivo de la presente investigación es analizar el sistema de compensación salarial implementado en los asaderos asociados a Asoasaderos del Meta; para lo cual se identificaron características, fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del sistema de compensación salarial y se propone una herramienta desarrollada en Excel que permitirá facilitar procesos de compensación salarial para los Asaderos Asociados a Asoasaderos del Meta.

El aporte que se pretende hacer con esta investigación es brindar a los asaderos del Departamento del Meta sistemas de compensación salarial justos que lleven a la mayor satisfacción de sus colaboradores. El poseer un talento humano motivado y satisfecho permite que alcancen el éxito, el prestigio y la admiración no solo a nivel personal sino a nivel de toda la organización.

Para poder cumplir con los objetivos se aplicó una investigación descriptiva sobre el total de la población, en donde se noto que ciertos aspectos carecen de formalidad, sin embargo, esto no es una limitante para garantizar el éxito de los asaderos, pues la carne a la llanera es el plato típico de la región y símbolo de la cultura orinoquense. Ante estas exigencias los empresarios del gremio deben

explotar fortalezas que se convierten en factores de compensación importantes tal como la experiencia.

Se encontró como principales debilidades la falta de educación del talento humano, esto contribuye a la falta de profesionalización en el área de recursos humanos, por lo que es muy importante desarrollar un sistema para la evaluación de puestos de trabajo que permita hacer análisis y descripción de puestos de trabajo.

Las fortalezas están orientadas hacia el crecimiento poblacional que se da en la región, y permite una oferta de mano de obra más calificada, esto a su vez, permite una afluencia de público que incentive a los dueños de los asaderos a mejorar las relaciones laborales con sus empleados. Estas organizaciones se ven acompañadas de entidades como el SENA, los Institutos de Turismo del Meta y Villavicencio, la Cámara de Comercio y universidades que apoyan los procesos de capacitación en cuanto a legislación laboral y compensación salarial.

METODOLOGIA

El tipo de investigación realizado en este proyecto fue descriptivo, el cual utilizó el método de análisis; porque el énfasis del trabajo consistió en conocer las situaciones a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, se enfocó en el análisis del sistema de compensación salarial de los asaderos asociados a Asoasaderos del Meta, en donde se pretende describir situaciones que rodean todo el tema de la compensación salarial en este sector.

3.3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población A, conformada por los 37 propietarios o administradores de los asaderos asociados a ASOASADEROS del Meta que funcionan en Villavicencio, Acacias, Puerto López, Cumaral y Restrepo.

La población B, se estableció con los colaboradores, donde se realizó la sumatoria de cada asadero según el registro de categorización de empleados por parte de ASOASADEROS.

3.3.2. Muestra. De la población A, se tomo la totalidad de asaderos aplicando una encuesta por negocio (37).

Cuadro 1. Categorización por número de empleados según registro de Asoasaderos del Meta.

RANG O EMPLE ADOS	TOTAL DE ASADE ROS	POBLACIÓ N Aproximada	PARTICI PACIÓN	MUES TRA
1 – 05	6	30	16%	27
5 – 10	28	252	76%	128
Mas de 10	3	30	08%	14
TOTAL	37	312	100%	169

Fuente. Las autoras. 2012.

De este cuadro se deduce una población de 169 colaboradores

FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información que permitieron obtener datos para la realización del trabajo de investigación son las siguientes: Las fuentes primarias son los 37 asaderos asociados a Asoasaderos del Meta y las fuentes secundarias será Información escrita que ha sido recopilada y transcrita por personas que han recibido tal información a través de otras fuentes o por que han participado en investigaciones sobre diferentes realidades y procesos en donde se han obtenido importantes referentes y conclusiones.

MARCO INSTITUCIONAL

ASOASADEROS DEL META Entidad sin ánimo de lucro que funciona desde el 2004 con la misión de fomentar la productividad y comercialización de productos asociados a proyectos agropecuarios

MARCO GEOGRAFICO

DEPARTAMENTO DEL META En donde la gastronomía es uno de los principales atractivos turísticos, entre los platos más apetecidos por habitantes de la región y turistas esta la mamona o carne a la llanera que es el resultado del ternero tierno sin destetar. Se prepara con sal y pimienta y de su sabor exquisito se encargan personas diestras en el ramo que asan la carne a la braza enchuzandolas en una largas estacas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se evidencia una verdadera vocación que le permite garantizar el éxito empresarial. Sin embargo, a nivel del clima organizacional se pueden enunciar las siguientes variables:

Dicho sector viene estableciendo limitaciones en la comunicación asertiva y proactiva dentro de los procesos, la estructura organizacional es altamente jerarquizada, el sistema de selección es permisivo, el proceso de selección de personal, en ningún caso es el adecuado, no existe un programa continuo de capacitación orientado al cumplimiento del objeto social; los trabajadores no participan en el proceso de toma de decisiones.

La informalidad en la parte de contratación de personal en los asaderos se ve reflejada en pactar relaciones laborales de manera verbal, el pago de jornales diarios y falta de reglas claras en aspectos como horarios de comidas o incentivos que realizan.

Los criterios de selección de personal en los asaderos del Departamento del Meta están encabezados por la experiencia y entre los principales valores que se tienen en cuenta esta la lealtad y la honestidad con la que los trabajadores ejercen su labor.

Se trabaja en forma individual y se percibe celos y rivalidades entre el grupo de trabajo, el modelo de liderazgo es autocrático y el proceso se centra sobre la producción, la rentabilidad y los costos.

En la matriz DOFA se encontró entre las principales debilidades la falta de educación del talento humano, un sistema inadecuado para la evaluación de puestos de trabajo, falta de profesionalización en procesos administrativos y otros.

Algunas fortalezas del sector se ven reflejadas en la experiencia laboral del talento humano, la asociatividad de los asaderos como medio para generar capacitaciones en legislación laboral, oferta de mano de obra y la existencia de entidades como el SENA, la Cámara de Comercio y algunas universidades que fomentan y apoyan la profesionalización del espíritu empresarial.

La herramienta que se diseñó esta basada en una hoja de cálculo de Excel, que puede ser manejada por cualquier persona que disponga de un computador y tenga pocos conocimientos de sistemas.

Con respecto al nivel educativo, es importante que cada empresa de la oportunidad de desarrollo a sus colaboradores, ya que mediante la formación se puede lograr mayores innovaciones y creatividad y por ende una mayor productividad y competitividad.

De otra parte, establecer o tener en cuenta, el tiempo que lleva laborando cada trabajador en la empresa, y que por su antigüedad, se le debe motivar, y valorar su sentido de pertenencia, y a la vez desarrollar aptitudes básicas, para conseguir una mayor adhesión e intentar comprender las necesidades de los mismos, motivando y satisfaciendo así, sus necesidades. En cuanto al pago por sus servicios, ya sea en dinero, especie o combinado, es conveniente que haya un acuerdo entre las partes para de esta manera, evitar descontentos o inconformidades por alguno de ellos.

Los propietarios de los asaderos deben contemplar el pago de salarios como el principal aspecto a tener en cuenta en la relación laboral que sostiene con sus empleados, de tal manera que debe establecer un acuerdo entre las partes para el pago del mismo, y el colaborador pueda determinar claramente la periodicidad con la que va a recibir su remuneración (diario, semanal, quincenal o mensual).

Igualmente el aumento salarial se debe realizar de acuerdo a la normativa vigente y el empleador debe tener en cuenta que para el caso colombiano tiene un promedio del 4% sobre el salario mensual vigente. Esto ayuda a la motivación de los empleados, aumenta la productividad de la empresa y la hace más competitiva.

Respecto a las horas laboradas, en la jornada de lunes a viernes, los asaderos deben ser estrictos en el cumplimiento de la ley; si el trabajador labora más de lo estipulado, se debe tener en cuenta mediante acuerdo entre las partes, y se debe cancelar bonificaciones, estímulos, reconocimientos, o el pago de horas extras. Lo mismo sucede los fines de semana, se debe clarificar y establecer un acuerdo mutuo, en los casos en los que el trabajador labora horas de más, y que deben ser tenidas en cuenta, para su respectiva compensación.

El salario mínimo establecido en los asaderos, debe ser lo de Ley, lo estipulado para el año 2012 es \$566.700 más las prestaciones sociales equivalentes al 51.9% con base en el salario básico.

Las horas extras deben ser tenidas en cuenta para su respectivo pago acorde con lo pactado entre las partes.

Es importante en todos los asaderos diseñar un sistema de incentivos que logre resultados eficientes y eficaces en el trabajador; este debe

involucrar directamente a todos los colaboradores de tal manera que se logre una lluvia de, para mejorar los procesos y desarrollar creatividad y cohesión de grupo.

Dentro del diseño de sistemas de incentivos salariales en los asaderos es importante establecer bonificaciones por ventas, desempeño o antigüedad y pago de propinas; ya que ello permite ofrecer un servicio de venta eficaz y productivo, que influye decisivamente en el éxito de la empresa.

El vendedor que trabaja directamente atendiendo al cliente, debe ser compensado por conseguir los mejores resultados además de conocer los productos, y desarrollar actitudes comunicativas necesarias para incrementar las ventas y hacer cada vez más leal a los clientes.

En cuanto a las vacaciones se refiere se debe establecer bajo los parámetros de la Ley, y cumplir los días y pagos por dicho concepto. En cuanto a la afiliación de la seguridad social, es importante que se tenga un programa de salud ocupacional a nivel de la empresa, como también un sistema de mejoramiento de la seguridad que conlleve al mejoramiento continuo, e incluya políticas de salud ocupacional y tenga en cuenta los factores de riesgo, las condiciones de trabajo y de salud, accidentes y enfermedades profesionales, así mismo el factor de ausentismo y sistemas de vigilancia epidemiológico.

En este sentido, cada empresa tiene como objetivo promulgar el programa de salud ocupacional y riesgos profesionales, debe desarrollar actividades que dentro del marco legal y en relación con las políticas de la empresa, garanticen un medio e trabajo agradable, seguro y digno para los trabajadores en el cual se puedan obtener los niveles de desempeño óptimos en la actividad económica y un medio adecuado para el talento humano en concordancia con el deber ético, y con respecto al medio ambiente.

Se debe crear una capacitación enfocada a los asaderos del Departamento del Meta que permita a los propietarios y administradores de estos lugares conocer aspectos de legislación laboral colombiana y los riesgos a los que se expone una empresa que se ajusta a la normativa vigente.

De la misma forma debe darse un programa de formación para los colaboradores en donde se les

explique las ventajas que tiene el pago del salario mínimo con todas las prestaciones sociales y el pago de seguridad social en pensión, salud y riesgos profesionales.

Es conveniente que se tenga claridad tanto de los administradores como operativos que la salud ocupacional y los riesgos profesionales tienen su origen y naturaleza en las normas y sus objetivos están orientados a propender por el mejoramiento, prevenir todo daño para la salud, proteger a los trabajadores de los riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y mecánicos entre otros y eliminar o controlar los agentes nocivos.

La Asociación de Asoaderos del Meta debe establecer un mayor control de riesgos que atentan contra la salud de los trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros, ya que cualquier accidente de trabajo o enfermedades profesionales son factores que intervienen en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente conlleva a amenazar su solidez y permanencia en el mercado; además tiene graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

La administración y la gerencia de cada una de las empresas debe asumir una mayor responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia, en las operaciones de la organización y brindar a sus trabajadores un medio laboral más dinámico y seguro.

Los asaderos deben contribuir a promover y proteger la salud de los trabajadores que hoy integran la Asociación de Asoaderos del Meta. Máxime que es el talento humano su más valioso capital, de ahí, la necesidad de promover su crecimiento y bienestar y a la prevención de los riesgos, la detección y control de los factores de riesgos así como la promoción de hábitos y estilos de vida saludable.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ÁLVAREZ COLLAZOS, A. (2005). La administración del personal . México: Editorial Ministerio de Gobierno.

CHIAVENATO, I. (2003). Gestión del talento humano. Estados Unidos : Editorial Mac Graw Hill.

FANDIÑO BEDOYA, L. (2004). Gerencia del talento humano. Bogotá D.C : Filigrama.

Felipe., M. D. (2006). Estructura salarial y segmentación en el mercado laboral de Colombia: un análisis de las siete principales ciudades, 2001-2005. . Bogotá: Universidad del Rosario.

HOYOS Jorge Eduardo, R. L. (2005). Sistema De Compensación Variable para Empresas del Sector de Alimentos. Pereira: Facultad de Ingeniería Industrial Universidad Tecnológica de Pereira.

MARCUCCI DIAZ-GRANADOS, C. R. (2005). Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.

MORALES ARRIETA, J. A. (1999). Salarios estrategias y sistemas salariales o de compensación. . Bogotá D.C: Mac Graw Hill.

Rafael, B. (2011). Procesos de investigación. Bogotá.

Rafael, G. M. (1999). Desarrollo organizacional. Principios y explicaciones. México: Editorial Mac Graw Hill.

REYES PONCE, A. (1999). Administración de personal. Sueldos y salarios . México: Limusa Noriega editores.

SÁNCHEZ BARRIGA, F. (1993). Técnicas de administración de recursos humanos. Bogotá D.C: Editorial Limusa S.A.

SASTRE CASTILLO, M. Á. (2005). Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico. México: Editorial Mc Graw Hill.

William, W. B., & Davis, K. J. (1999). Administración de personal y recurso humano. Tercera edición. México : Mac Graw Hill.