

1-1-2016

Análisis comparativo de las micro y pequeñas empresas familiares y no familiares comercializadoras de accesorios y telefonía celular frente al manejo de la selección de personal y la compensación en San Andresito de la 38, de la ciudad de Bogotá D.C.

Lina Marcela Monroy Rodríguez

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas

Citación recomendada

Monroy Rodríguez, L. M. (2016). Análisis comparativo de las micro y pequeñas empresas familiares y no familiares comercializadoras de accesorios y telefonía celular frente al manejo de la selección de personal y la compensación en San Andresito de la 38, de la ciudad de Bogotá D.C.. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1382

This Trabajo de Grado is brought to you for free and open access by the Facultad de Ciencias Administrativas y Contables at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Administración de Empresas by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FAMILIARES Y NO FAMILIARES COMERCIALIZADORAS DE ACCESORIOS Y TELEFONÍA CELULAR FRENTE AL MANEJO DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA COMPENSACIÓN EN SAN ANDRESITO DE LA 38, DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ.D.C.

Lina Marcela Monroy Rodríguez*

“Gran parte de las experiencias que he hecho sobre mí mismo las hice observando las particularidades de los demás.”

Hebbel, Friedrich Christian

Resumen

En el presente artículo el lector conocerá como está la situación de las micro y pequeñas empresas familiares y no familiares dedicadas a la comercialización de accesorios y telefonía celular en el sector de San Andresito de la 38 en la ciudad de Bogotá, en dos de los procesos de gestión humana más importantes de las compañías, como lo son la selección de personal y la compensación salarial; especialmente para las familiares, estos procesos deben ser tratados de la mejor manera y dándoles la importancia que se merecen porque en estas existe nepotismo; predilección por vincular familiares y amigos, y generalmente no existe un área de gestión humana que permita a la gerencia alinear al personal con los objetivos de la empresa. Estos dos procesos de la gestión humana serán evaluados en el sector y comparados con lo establecido en las leyes y normas colombianas y bajo la visión que han expuesto autores de las teorías administrativas contemporáneas.

Se expondrán las diferencias existen en los dos tipos de empresa o si al ser mype¹ el comportamiento es similar y así mismo al final se podrán encontrar unas conclusiones y recomendaciones propias para los resultados evaluados.

Palabras clave:

Micro y pequeña empresa familiar, compensación salarial, selección de personal, análisis.

Abstract

* Estudiante de Administración de empresas de la Universidad de la Salle, jornada nocturna
Correo: linamonroy03@gmail.com

¹ Micro y pequeña empresa

In the present article the reader will know since there is the situation of the micro and familiar small enterprises and not relatives dedicated to the commercialization of accessories and cellular telephony in San Andresitos sector of 38 in the city of Bogota, in two of the processes of management it humanizes more important of the companies, since they it are the selection of personnel and the wage compensation; specially for the relatives these processes must be treated as the best way and giving them the importance that is deserved why in these nepotism exists; predilection for relatives and friends link, and generally there does not exist area of human management that it allows the management to align to the personnel with the aims of the company. These two processes of the human management will be evaluated in the sector and compared with the established in the laws and Colombian procedure and under the vision that there have exposed authors of the administrative contemporary theories.

We will expose that differences exist between both types of company or if to mypes the behavior is similar and likewise ultimately they will put to find a few conclusions and own recommendations for the evaluated results.

Keywords

Mike and familiar small enterprise, wage compensation, selection of personnel, analysis.

Introducción

Este trabajo tiene como objetivo identificar como es el comportamiento de las micro y pequeñas empresas familiares y no familiares en sus procesos de selección de personal y compensación salarial en las comercializadoras de accesorios y telefonía celular en la zona de San Andresito de la 38, partiendo de que estos dos procesos son de apoyo vitales para que la empresa logre sus objetivos. La idea de este artículo no es solo la comparación de estas empresas sino, también con lo que plantean autores como Chiavenato, Belausteguigoitia, Castillo Aponte, Varela entre otros especializados tanto en la gestión del talento humanos, administración de la compensación como todo lo referente a las empresas de familia. Estos autores serán la base para mostrar cómo deberían ser estos procesos y lo establecido en la Ley colombiana (especialmente en la compensación salarial).

Se pretende identificar como se realizan los procesos de selección en ambos tipos de organizaciones, observando si estos son adecuados para lo que la misma requiere, también se mirara como es el cumplimiento que se le da a la compensación salarial de los empleados, esto basado en el tipo de contrato que manejan las empresas que conciernen dentro de la investigación y si acatan lo que estipula la ley colombiana en estos aspectos.

De acuerdo a lo que se percibe en el ámbito laboral y lo que se ve frente a las situaciones diarias en estas micro y pequeñas empresas, donde el factor común es que se inician siendo una EF² y según Páez (2014) estas organizaciones en su mayoría implementan de forma empírica sus proyectos desde que surge la idea hasta que la establecen en el mercado y van aprendiendo de lo que es formar empresa por el diario vivir y los que el mismo mercado les exige pero a raíz de esto se presentan distintos síntomas como: la falta de contratos laborales o de servicios con los empleados, por lo que se maneja un forma de trabajo informal, dando como resultado violaciones a las legislaciones estipuladas en la constitución colombiana, y no solo eso, también tienden a incurrir en nepotismo que es “ la desmedida preferencia que algunos le dan a sus parientes para las concesiones o empleos” (RAE, 2014), por eso generalmente no cuentan con el personal apropiado para las actividades y funciones que requiere la compañía, dando como resultado el fracaso de estas.

Teniendo en cuenta lo anterior y que el 70% de las empresas en Colombia son de carácter familiar y de esas el 52.6% son de carácter comercial (Superintendencia de Sociedades, 2006) se estipula que solo una de cada tres organizaciones familiares logran pasar a la siguiente generación (Belausteguigoitia, 2003) y a pesar de la gran importancia que tienen este tipo de empresas en la economía del país, son

² EF. Empresa familiar

consideradas poco profesionales y refugio de parientes ineficaces (Belausteguigoitia, 2009) llegando a ser empresas *familistas* en donde el personal que trabaja en ella es ineficiente, no agrega valor a la compañía y no van en favor de los objetivos de la misma haciendo que no se desarrolle en un ambiente competitivo y se alcance el éxito esperado.

Contextualización

Antes de poder iniciar un análisis es necesario darle un vistazo al sector al cual nos estamos adentrando entonces se explicará cómo se supone que deben ser manejados estos procesos de apoyo en las empresas en general de acuerdo a las políticas del país y de acuerdo a las teorías descritas por distintos autores como Chiavenato, Castillo, Llompart, entre otros además de entidades como la Cámara de Comercio de Bogotá y la Ley colombiana como lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo. También se identificarán aspectos geográficos y legales del sector para poder entender el contexto en que se encuentran.

La clasificación por tamaño de empresas se realiza de acuerdo con la Ley Mipyme 905 de agosto 2 de 2004, la cual clasifica las empresas de acuerdo con los activos y/o por el número de empleados así:

Tabla No. 1

Tamaño	Activos Totales	# de Empleados
Microempresa	Hasta 500 SMMLV	Menos de 10 empleados
Pequeña	Más de 500 y hasta 5.000 SMMLV	Menos de 50 trabajadores
Mediana	Más de 5.000 y hasta 30.000 SMMLV	Entre 50 y 250 trabajadores
Grande	Más de 30.000 SMMLV	Más de 250 trabajadores

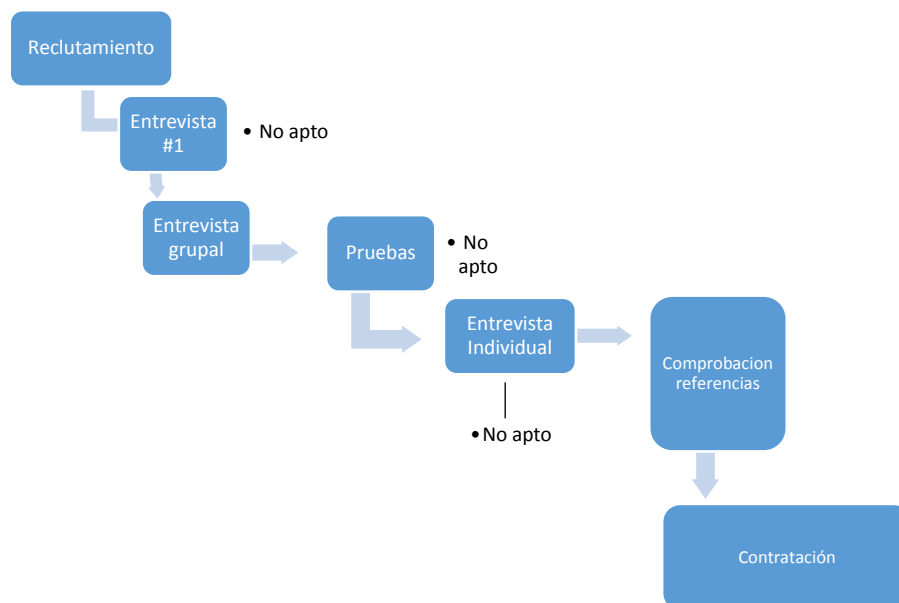
Fuente: Elaboración propia a partir de (Camara de Comercio de Bogotá, 2014) y (Bancoldex, 2013)

Para empezar el proceso de contratación de personal se define como “proceso de búsqueda y atracción de los solicitantes de empleo que cumplen los requisitos establecidos para los cargos vacantes” (Castillo Aponte, 2006, pág. 108), Castillo explica que lo que pretende la selección es buscar personas que estén interesadas en el empleo y que cumplan con los requisitos para el desempeño del cargo, es decir, que tengan el perfil que exige el puesto por ejemplo si es una vacante en el área de contaduría que tenga

conocimientos contables y manejo de herramientas básicas de office, es de vital importancia conseguir un buen número de candidatos para evitar la contratación de una persona que no esté completamente adecuada para el cargo o dejar vacantes por largas temporadas que posteriormente puede repercutir en las utilidades de la empresa.

De acuerdo a la SGS³ (2014), el proceso de selección de personal ha sido diseñado a través de unas fases; iniciando con el reclutamiento en donde la empresa se dispone a hacer la oferta de trabajo para la vacante o las vacantes, después se procede a una entrevista telefónica con el candidato una vez este logre pasar esta fase se va a una primera ronda de entrevistas grupales e individuales para reconocer habilidades, intereses, situación académica entre otras aptitudes de los interesados, cuando los candidatos aprueben estas entrevistas se les realiza unas evaluaciones de aptitud y pruebas psicométricas y se procede a una segunda ronda de entrevistas en donde se hace una indagación más a fondo de las habilidades del candidato y si cumple con el perfil, esta entrevista se lleva a cabo ya con las directivas y jefes inmediatos del cargo, el aspirante que apruebe esta fase pasa a la comprobación de las referencias y ya al terminar este paso se dan los resultados y se procede a la contratación en caso de ser seleccionado.

Flujograma proceso de selección



Fuente: Elaboración propia a partir de (SGS SA, 2014)

³ Société Générale de Surveillance

Es importante aclarar que las fases anteriormente expuestas son solo una de las formas en las cuales se realizan los procesos de selección. El caso que vimos es uno de los más completos, ya que presenta cada uno de los procesos necesarios para una adecuada selección de personal de uno de los modelos de selección y consta de varias fases claras para una adecuada selección sin embargo, como lo explica Chiavenato (2009) existen otros 3 modelos que se presentan de acuerdo a las necesidades de la empresa y la cantidad de candidatos que existen para el cargo o los cargos que tienen disponibles, o que se dan también por la implementación de nuevas competencias a la organización.

De acuerdo con Chiavenato “una vez obtenida la información acerca del cargo y del aspirante, y elaborada la ficha pro fisiográfica, el paso que sigue es la elección de las técnicas de selección más adecuadas al caso o a la situación. Existen 5 grupos bien definidos: entrevistas de selección, pruebas de conocimiento o capacidad, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación” (Chiavenato , 2011). Acá se logra observar un proceso más simple de solo cinco fases más claras y concisas y básicamente las que comúnmente se aplican en las empresas.

No es válido afirmar que todas las cinco fases de Chiavenato deban hacer parte obligatoria del proceso de selección para una micro o pequeña empresa; pero si lo deben ser las reglamentaciones legales que ha dispuesto el Estado colombiano para la adecuada remuneración y lo que se denomina contrato de trabajo.

Después de todo el proceso de selección, viene un paso muy importante que es la contratación e ingreso de la persona elegida a la compañía, “firmar contrato” esa es la frase con que se le suele indicar al candidato que obtuvo el puesto. Para este paso y esta última instancia del ingreso a una empresa, debemos considerar el término contrato de trabajo; de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo: “Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (Ministerio de protección social, 2011).

¿Por qué es importante saber qué es un contrato y por qué deben tenerlo los empleados?, porque es el documento donde van estar estipulados todos los derechos y deberes tanto del empleador como del empleado y este último aceptará las condiciones del trabajo como su horario y funciones, y el empleador tendrá el compromiso del pago del salario de acuerdo a lo que las dos partes pacten y con las prestaciones de ley; este es un documento que va salvaguardar los intereses de las dos partes en caso de problemas o inconsistencias en el área laboral, este es el que los va a poder ayudar legalmente a ambas partes para que se cumplan los acuerdos.

Para tener una mayor claridad de todos los aspectos importantes referentes al contrato como concepto, elementos y modalidades de contratos que se encuentran establecidos en la Ley Colombiana, vamos a observar los siguientes artículos del código sustantivo del trabajo:

Tabla No 2

Artículo	Contexto
22	Definición de contrato: Es aquel por el cual una persona natural es obligada a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica. Bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda mediante remuneración.
23	Elementos Esenciales: 1. Para que haya un contrato de trabajo se requiere que ocurra estos tres elementos esenciales: <ul style="list-style-type: none"> a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo. b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por el tiempo de duración del contrato. c. Un salario como retribución del servicio.
29	Capacidad: Tienen capacidad para celebrar contrato individual de trabajo. Todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad.
30	Incapacidad: Los menores de dieciocho años necesitan para trabajar la autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local. A solicitud de los padres y a falta de estos del defensor de familia. Prohibiese el trabajo de los menores de catorce (14) años de edad y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificada por el defensor de familia. Los mayores de doce (12) años podrían ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las imitaciones previstas en el presente código.
31	Trabajo sin autorización: Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presupuesto empleador estará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario de trabajo puede de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al empleador con multas.
	Forma: El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito: para su validez no

37	requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.
38	Contrato verbal: Cuando el contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Índole del trabajo y el sitio donde ha de realizarse. 2. La cuantía y forma de la remuneración. 3. Duración del contrato.
39	Contrato escrito: Se extiende en tantos ejemplares cuanto sean los interesados. Destinándose uno para cada uno de ellos; están exento de impuestos de papel de sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes, el lugar y la fecha de su celebración, el lugar donde se haya contratado al trabajador y en donde halla de prestar el servicio, la naturaleza del trabajo, la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago, la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y de alimentación como parte del salario y la duración del contrato, su desahucio y terminación.
45	Duración: Puede celebrarse por tiempo determinado, por tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.
46	Contrato a término fijo: Debe contar siempre por escrito y su duración no puede ser mayor a 3 años, pero es renovable indefinidamente.
47	Duración indefinida: 1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no este determinada por la de la obra a la naturaleza de la labor contratada, o no se refiere a un trabajo ocasional o transitorio, será un contrato a término indefinido.

Fuente: Elaboración propia a partir de (Alcaldía de Bogotá, 1950)

Después de conocer todo lo referente a lo que es el contrato de trabajo, es necesario conocer sobre la adecuada remuneración salarial, teniendo en cuenta que esta no solo hace referencia al justo pago por el servicio personal prestado sino que también tiene en cuenta retribuciones beneficiosas para el empleado por parte del empleador constituidas en la Ley Colombiana entre ellas se encuentran:

- **Salario:** Este puede ser visto desde dos perspectivas la primera es la del empleador: “es uno de los costes económicos de las fuerzas de producción y, por tanto, afectan a la asignación óptima de recursos.” (Llompart, 2007, pág. 26), y la segunda es la del trabajador: “El salario es el precio de su fuerza de trabajo.” (Llompart, 2007, pág. 26). Pero en un aspecto más global el salario “Es

la remuneración económica más inmediata o directa que el trabajador recibe como retribución por la prestación subordinada de servicios personales al empleador.” (Salamanca & Villan , 2006, pág. 16)

Es importante conocer el concepto del salario mínimo y como lo estipula la Ley Colombiana, entonces de acuerdo al Ministerio del Trabajo “El salario mínimo es la remuneración vital que debe ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo. Su aumento se define al finalizar cada año y debe garantizar el cubrimiento de las necesidades básicas como la alimentación, la salud, la vivienda y la educación.” (Ministerio de trabajo, 2014).

Salario mínimo		Auxilio de transportes	
Actual	\$689.454	Actual	\$77.700
Anterior	\$644.350	Anterior	\$74.000
Incremento (%)	7%	Incremento (%)	5%

Fuente: Elaboración propia a partir de (MHThemes, 2016) y (El Espectador, 2015)

PRESTACIONES A CARGO DEL EMPLEADOR

PRESTACIONES	VALOR	DEFINICION
CESANTIAS Artículo 249 C.S.T	Provisión Mensual \$57.333	Un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año
Intereses de CESANTIAS Ley 52 de 1975	Provisión Mensual \$6.880	Intereses legales del 12% anual sobre el valor de la cesantía acumulada al 31 de diciembre de cada año
PRIMA DE SERVICIOS Art. 306 C.S.T	Provisión Mensual \$57.333	Un mes de salario pagaderos por semestre calendario así:15 días el último día de junio y 15 días en los primeros 20 días de diciembre de cada año

<p>DOTACION</p> <p>Ley 11 de 1984, Art 7.</p>	<p>Un par de zapatos y un vestido de labor</p> <p>Entregas así: 30 de abril, 31 de agosto, 20 de diciembre</p>	<p>Se entrega a quienes devenguen hasta \$1.232.000 (2 salarios mínimos mensuales). Con más de 3 meses de servicio.</p>
--	--	---

PAGO PARAFISCALES

PRESTACION	VALOR	DEFINICION
<p>SALUD</p> <p>Ley 1122 del 2007 Art. 10</p>	<p>Por salario mínimo mes (\$77.000)</p> <p>Empleador:\$ 52.400 Trabajador:\$24.600</p>	<p>Con la Ley 1607 de 2012, art. 25, quedan exonerados excepcionalmente de aportes a salud:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes del impuesto de renta y complementarios. -Las personas naturales empleadoras que tengan dos o más empleados. <p>Requisito: No superen los 10 Salarios mínimos</p>
<p>PENSIONES</p> <p>Ley 797 de 2003 Art. 7</p>	<p>Por salario mínimo mes \$ 98.600</p> <p>Empleador:\$74.000 Trabajador:\$24.600</p>	<p>Cotización: 16%. Empleador:12% Trabajador:4%</p> <p>Decreto 4982 de 2007</p>
<p>RIESGOS PROFESIONALES</p>	<p>VALOR INICIAL</p> <p>Salario Mínimo</p>	<p>VALOR INICIAL Según Actividad Económica</p>

<p>Decreto 1772 de 1994 Art 13</p>	<p>Riesgo I:\$ 3.200 Riesgo II:\$ 6.400 Riesgo III:\$ 15.000 Riesgo IV:\$ 26.800 Riesgo V:\$ 42.900</p>	<p>Riesgo I :0.522% Riesgo II: 1.044% Riesgo III: 2.436% Riesgo IV: 4.350% Riesgo V: 6.960% A cargo del Empleador</p>
<p>APORTE ICBF Ley 89 de 1988 SENA Ley 21 de 1982 Cajas de Compensación Familiar</p>	<p>3% ICBF 2% SENA 4% Cajas A cargo de la empresa. Base: Sobre los pagos que constituyan salario. \$ 55.400</p>	<p>Con la Ley 1607 de 2012, art. 25, quedan exonerados excepcionalmente de aportes al ICBF y SENA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes del impuesto de renta y complementarios. -Las personas naturales empleadoras que tengan dos o más empleados. <p>Requisito: No superen los 10 Salarios mínimos</p>

<p>SUBSIDIO FAMILIAR</p> <p>Ley 21 de 1982 y Ley 789 de 2002 Art. 3</p>	<p>Se paga por las Cajas de Compensación Familiar en dinero a quienes devenguen hasta \$2.464.000 (4 salarios mínimos legales mes)</p> <p>Resultante del aporte que la empresa hace a las Cajas</p>	<p>Suma de dinero, pagos en especie y en servicios, que paga la Caja de Compensación Familiar al trabajador</p>
---	--	---

Fuente: Elaboración propia a partir de (Alcaldia de Bogota, 2011)

El sector

Para seguir adentrándose en el sector es importante conocer algunos aspectos geográficos de este; San Andresito de la 38 se encuentra ubicado en la localidad de Puente Aranda de Bogotá entre las calles sexta y la avenida calle 13.



Es el punto comercial de la localidad y en donde se encuentran fábricas de diversos productos que se distribuyen alrededor de la ciudad y bodegas y almacenes de toda clase de electrodomésticos, ropa, calzado accesorios y mucho más.

Marco Legal

San Andresito es reconocido por ser un punto donde se consigue mercancía de todo tipo a precios económicos esto debido al contrabando, pero gracias a Fesacol⁴ que como ellos mismo lo define “Somos el ente encargado de representar y asociar a los San Andresitos a nivel nacional, trabajamos por el desarrollo y el afianzamiento de los comerciantes; la Federación congrega al mayor número de estos, promulgando la organización en bien del país con el desarrollo de estrategias de los problemas de sus asociados y del entorno” (Fesacol, 2016), se ha logrado que los comerciantes trabajen de forma legal.

En el año (2011) sale el Decreto 1630 en donde se establece que la venta de terminales móviles nuevos o usados en el país solo puede ser realizada por personas que estén autorizadas por el Ministerio de las TIC⁵ y para poder ser una de estas debe cumplir con lo expuesto en la Ley 232 de 1995 en donde se establecen los requisitos que deben cumplir todas aquellas personas que quieran abrir un establecimiento comercial y también las sanciones que tendrán al no cumplir estos porque la misma ley establece en su Artículo 3 que las entidades reguladora y policiales podrán hacer revisiones para verificar el debido cumplimiento.

Aparte de lo ya establecido en el Decreto anteriormente nombrado para el año 2015 el gobierno nacional establece una nueva ley anti contrabando la Ley 1762 del (2015) en donde se modificaron las sanciones penales más estrictas para este tipo de delito; esta ley empezó a regir a partir del 6 de julio del 2015 a todos los comerciantes del país; gracias a esta ley se establecieron órganos de control para hacer cumplir esta ley y por lo mismo los comerciantes de San Andresito especialmente los que nos interesan en este artículo debieron adaptarse a esta ley y seguir la normatividad que esta exige y para esto Fesacol está creando un proyecto de ley que permita a los comerciantes trabajar bajo las normas pero sin afectar sus negocios. Desde que empezaron a regir las normas solo los comerciantes que tengan expuestos en sus locales su certificado de asociación a Fesacol, su Rut y su cámara de comercio debidamente actualizados son comerciantes que están trabajando legalmente y bajo las normas establecidas.

Metodología

En este sector comercial uno de los pioneros con más de 12 años de experiencia es el señor Néstor Monroy él ha dedicado gran parte de su vida a este negocio y ha visto como han tenido que modificar su

⁴ Federación de San Andresitos de Colombia

⁵ Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones

forma de trabajo repetidas veces para adecuarse a leyes como las anteriormente mencionadas y a pesar de ser un empresario empírico ha podido ver crecer su negocio pero aún tiene ciertos vacíos por su misma situación; la intención de esta investigación fue analizar a comerciantes como el señor Monroy para ver si por sus características comunes se presentan ciertos fenómenos en la gestión humana que causan que las empresas no lleguen al éxito esperado y para esta se realizó una encuesta a las empresas de San Andresito de la 38 que comercializan accesorios y telefonía celular y que estén catalogadas entre micro y pequeñas empresas.

Esta encuesta se diseñó para poder establecer las estrategias óptimas de acuerdo a los resultados que arrojaron. A través de estas se llevó a cabo un análisis para identificar cuáles de las empresas encuestadas pertenecen al segmento de estudio y sus praxis respecto a las contrataciones y compensaciones.

La encuesta se aplicó en el centro comercial Caribe ubicado en la Carrera 38 # 9 – 32 de la ciudad de Bogotá, puesto que este es el epicentro de telefonía celular del sector y cuenta con un total de 300 locales comerciales sin incluir oficinas de los cuales el 80% de ellos se dedican a la actividad de interés para esta investigación. (Centro Comercial Caribe, 2015)

Lo que se buscó con la encuesta y con este análisis fue identificar estadísticamente que porcentaje de Mypes en el sector son empresas familiares y cuáles no, también realizar una comparación para identificar como manejan sus procesos de apoyo, identificando si se presentan fenómenos similares por ser familiar o no; de acuerdo a lo que la misma Ley colombiana indica y bajo los parámetros que los autores han investigado y probado. Haciendo así unas recomendaciones basadas en los resultados, mostrando cuales suelen ser más informales y cuales requieren de alguna manera aplicar estas para poder mejorar estos aspectos de gran importancia en las organizaciones.

Recopilación de la información

El proceso de recolección de la información se hizo como se mencionaba anteriormente con una encuesta que se les aplicó a los comerciantes del sector especificado de la siguiente manera:

Detalle	# Locales
Total de locales	300
Locales de telefonía celular y accesorios	240 (80%)
Locales dobles (de los 240)	36 (15%)

Locales con un mismo dueño (De los 240)	58 (25%)
Encuestas estimadas	100
Encuestas aplicadas exitosamente	72

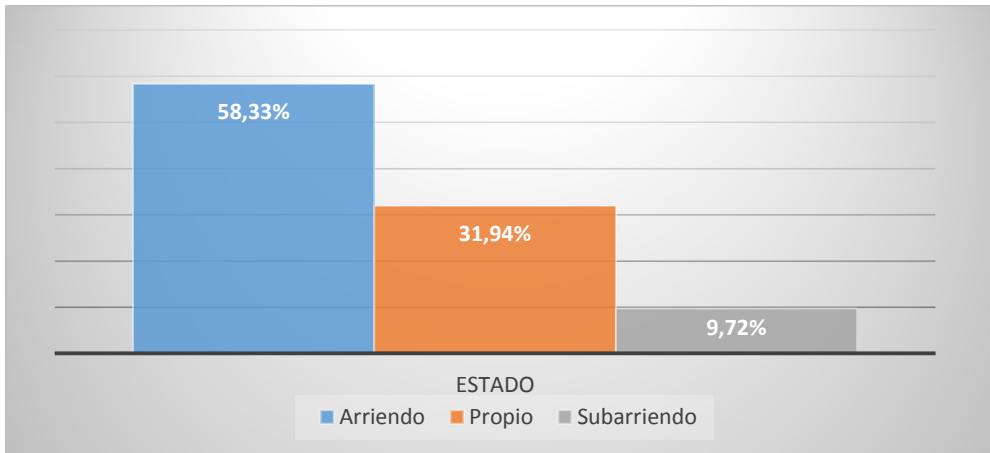
Resultados

Ítem evaluado	Resultado
Dueños del negocio	Si. 98.6% No. 1.4% -- Administrador



El punto de base de esta investigación era saber que de los establecimientos encuestados estuviera el dueño del negocio para así conocer sus procedimientos en la selección de personal y en la compensación; y como se logra evidenciar si se ve reflejado esto en los resultados, ya que 98.6% de los encuestados respondió afirmativamente.

Ítem evaluado	Resultado
Propietarios, arrendatarios u otros	Propio. 31.9% Arriendo. 58.3% Subarrendado. 9.7%

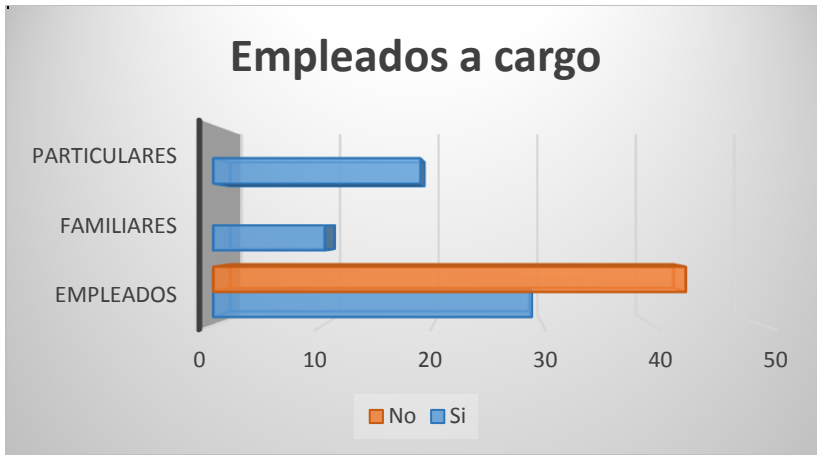


Ítem evaluado	Resultado
Tipo de negocio	Familiar. 62.5% No Familiar. 37.5%



Esta era de las preguntas más importantes de esta investigación porque fue la que dio el punto de referencia para iniciar una comparación, donde arrojando un porcentaje mayor al 50% de empresas de carácter familiar.

Ítem evaluado	Resultado
Empleados a cargo	Si. 40.3% No. 59.3%



Cabe aclarar que de ese 40,3% de encuestados que dijo tener empleados a su cargo, el 14.1% afirmó que estos eran de carácter familiar y el 26,2% particulares.

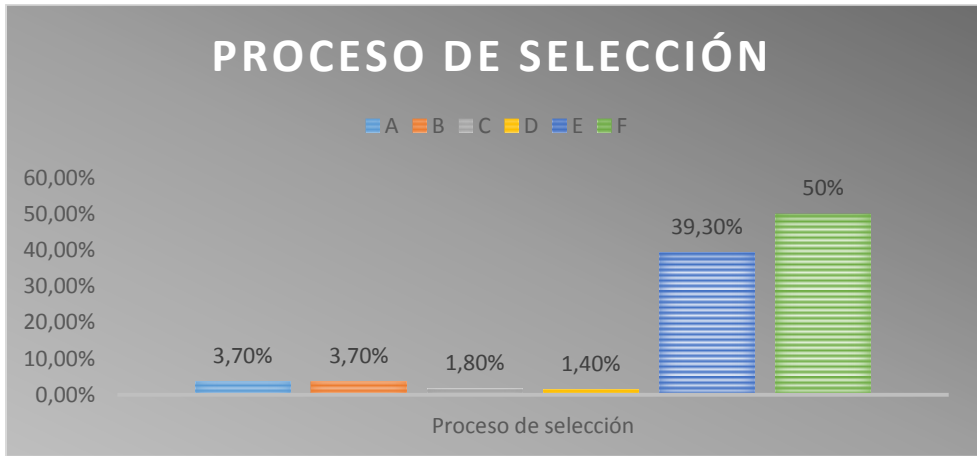
Ítem evaluado	Resultado
Importancia selección personal	Si. 88.9%
	No. 11.1%



Vale la pena resaltar que un muy alto porcentaje de empresarios del sector reconocen la importancia de la selección de personal, eso es un punto a favor para ellos y su futuro empresarial.

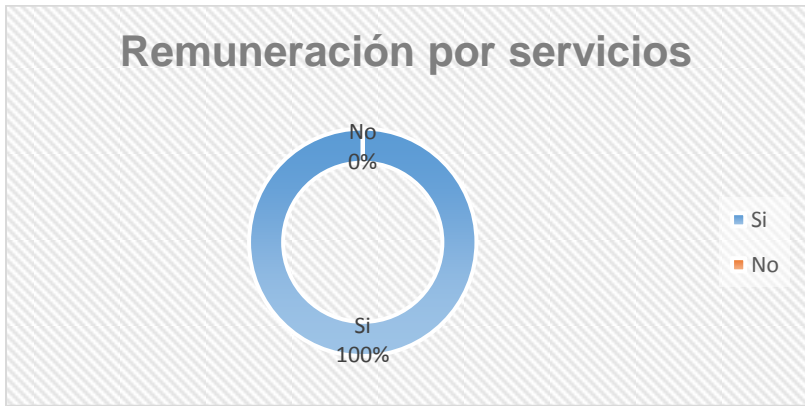
Ítem evaluado	Resultado
Proceso selección	A. Nepotismo – Contrato - 3.7%

	<p>B. Reclutamiento – entrevista - Pruebas - Referencias – Contrato - 3.7%</p> <p>C. Reclutamiento – entrevista – contrato - 1.8%</p> <p>D. Reclutamiento – entrevista- pruebas – contrato - 1.4%</p> <p>E. Nepotismo – entrevista – contrato - 39.3%</p> <p>F. Otro - 50%</p>
--	---

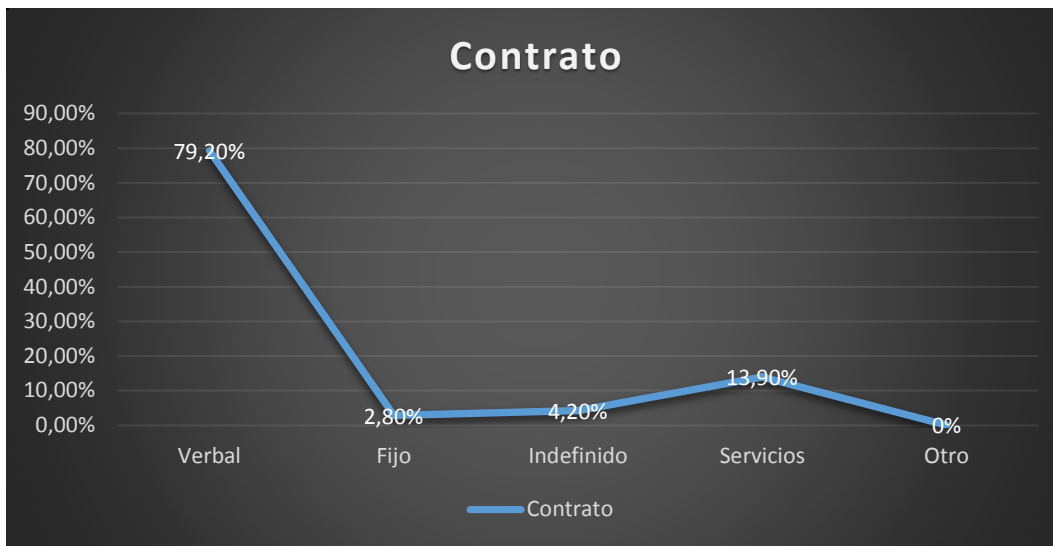


En base a la anterior pregunta y sabiendo que la mayoría reconoce la importancia de la selección, siguen optando por el nepotismo, ya que en la opción otros, muchos de ellos indicaban que contrataban conocidos.

Ítem evaluado	Resultado
Remuneración por servicios	Si. - 100%
	No. – 0%



Ítem evaluado	Resultado
Tipo de contrato	A. Verbal - 79.2% B. Termino fijo - 2.8% C. Término indefinido - 4.2% D. Servicios - 13.9% E. Otro - 0%



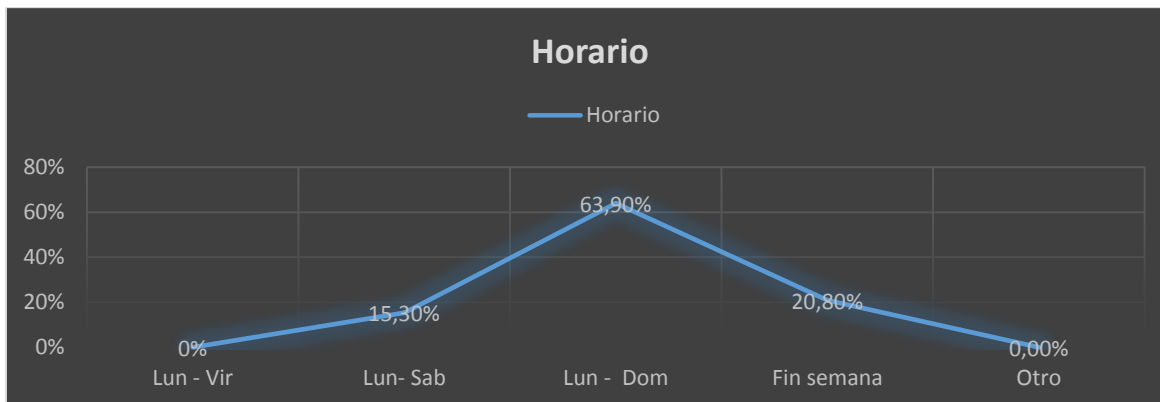
Es evidente que el factor predominante aquí es el contrato verbal y esto debido a la falsa creencia de que este tipo de contrato es informal y exime de los deberes tanto de empleador a empleado como empleado a empleador.

Ítem evaluado	Resultado
Prestaciones sociales	Si. - 12.5% No. - 87.5%

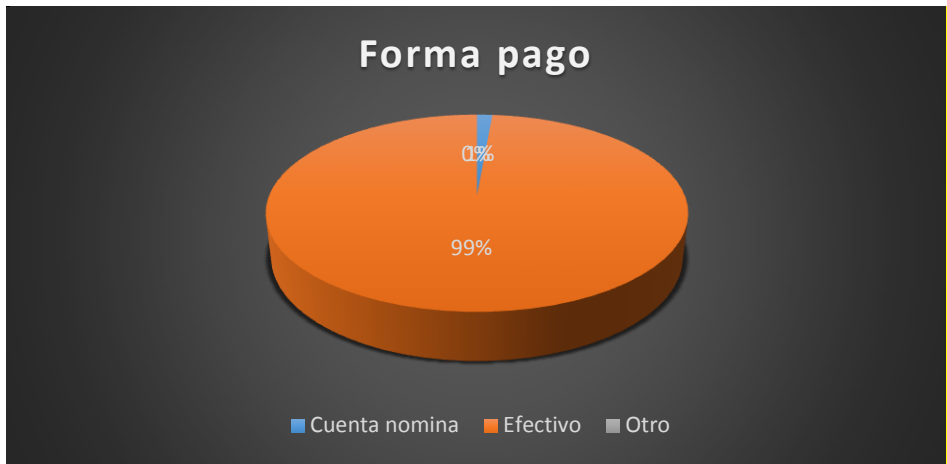


Esta pregunta ayudo a evidenciar que a pesar de que se tiene un contrato laboral con los empleados, los empleadores están infringiendo su deber de pagarle las prestaciones sociales.

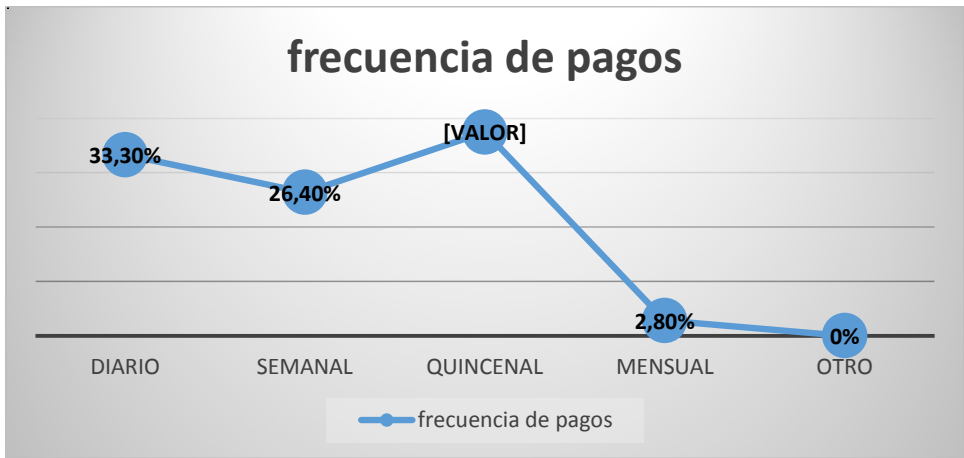
Ítem evaluado	Resultado
Horario	Lunes a viernes - 0% Lunes a sábado - 15.3% Lunes a Domingo - 63.9% Fines de semana - 20.8% Otro - 0%



Ítem evaluado	Resultado
Forma de pago	Cuenta nomina - 1.4% Efectivo - 98.6% Otro - 0%

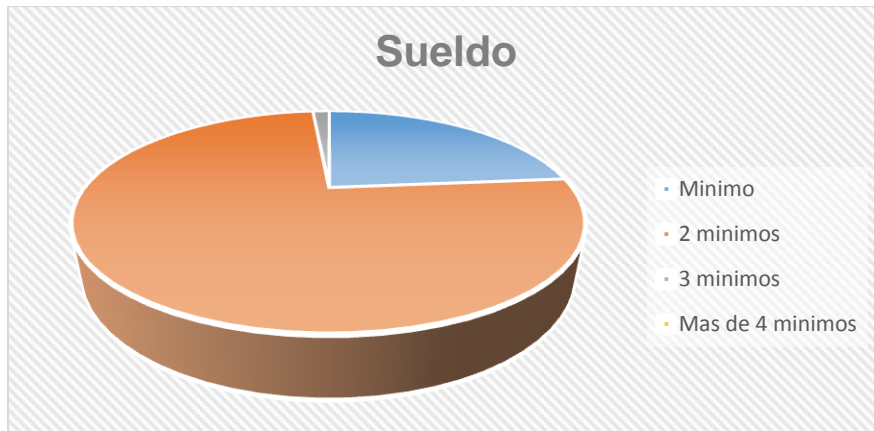


Ítem evaluado	Resultado
Frecuencia de pago	Diario - 33.3% Semanal - 26.4% Quincenal - 37.5% Mensual - 2.8% Otro - 0%



Ítem evaluado	Resultado
Sueldo	Menos de \$800.000 - 23.6% De \$800.000 a \$1.600.000 - 75% De \$1.600.000 a \$2.400.000 - 1.4%

	Más de \$2.400.000 - 0%
--	-------------------------



Análisis Comparativo

La tabla que se muestra a continuación evidencia de una manera clara las diferencias entre los puntos clave de esta investigación que existen entre los dos tipos de empresa en este sector de la ciudad de Bogotá en específico en los procesos de selección de personal y compensación salarial.

CRITERIO	EMPRESA FAMILIAR	EMPRESA NO FAMILIAR
EMPLEADOS A CARGO	Tienen un porcentaje del 62.2% de empresarios sin empleados a cargo, principalmente por que forman sociedades ya sea entre esposos, hermanos, primos o entre otros. El porcentaje de empleados que cuentan con empleados es del 37.7%.	En el caso de las no familiares también tienen un porcentaje mayor los empresarios sin empleados a cargo con un 59.3%, en este caso es porque trabajan solos.
PROCESO DE SELECCIÓN	En estas se evidencia un porcentaje del 89.5% a favor del nepotismo ya sea por que contratan familiares o amigos o porque lo hacen a través de recomendados o conocidos.	El 89% de estas empresas también hacen su proceso de selección por nepotismo, es decir que esto no es un problema no solo de empresas de carácter familiar en este sector.
IMPORTANCIA PROCESO	Los empresarios suelen	Al igual que en las familiares

SELECCIÓN	reconocer la importancia de tener un buen proceso de selección así no lo ejecuten, es decir el 82.2% saben que esto es importante para que su empresa funcione adecuadamente y se presenten los resultados que se proponen.	los empresarios tienen conciencia de la importancia de un proceso de selección y solo el 3.7% no lo consideran importante, y de acuerdo a la investigación no lo considera importante porque solo él puede manejar su negocio, o al menos eso afirma el encuestado,
REMUNERACIÓN	Este criterio fue unánime y todos concordaron en el sí.	Este criterio fue unánime y todos concordaron en el sí.
SUBORDINACIÓN	Se evidencio un 60% de empresarios que dijeron que no existía subordinación, pero es el mismo porcentaje que afirman no tener empleados a cargo entonces todos los que cuentan con empleados a cargo si tienen subordinación.	Hay un 59.3% de empresarios que afirmaron que no tienen empleados bajo subordinación pero son el mismo porcentaje que afirmaron no tener empleados a cargo, es decir que los que tienen empleados si están bajo subordinación.
CONTRATO	La mayoría de empresarios de familia dicen tener contratos laborales con sus empleados del tipo verbal con un 77.7% pero también existen alguno con contrato de servicios con un 13.3%.	El contrato verbal en este tipo de empresas también es el predominante con el 81.5% y tan solo el 14.8% tienen contrato de prestación de servicios, el resto que representan el 3.7% afirman tener contrato escrito a término indefinido.
PRESTACIONES	En cuanto a las prestaciones se evidencian puntos interesantes como que el 80% reconoció no pagarlas, pero de ese 80% el 33.3% dicen que tienen contratos verbales con sus empleados, otro punto fue: el 20% que afirmo pagarlas uno de ellos tiene contrato de servicios con sus empleados y del 4.4% de empresarios que dicen tener contrato escrito a término fijo con sus empleados uno admitió no pagar las prestaciones.	En el tema de las prestación se ve una diferencia con respecto a las familiares ya que en este caso es el 96.3% de empresas que no pagan las prestaciones a sus empleados y solo el 3.7% se las paga, destacando que de ese 3.7% es de empresas con contrato verbal, el porcentaje que afirma tener contrato escrito a término indefinido tampoco paga las prestaciones al igual que el resto de empresas con contrato verbal.

FORMA DE PAGO	Hay un porcentaje del 97.8% de empresarios que dicen pagarle en efectivo a sus empleados.	En este caso todos los empresarios pagan el sueldo de sus empleados en efectivo.
SUELDOS	Existe un punto a favor en este aspecto porque de acuerdo a los resultados de esta investigación el 80% de los empleados son bien remunerados con sueldos por encima del mínimo y hasta dos sueldos mínimos, aparte evidenciamos que del 17.8% que reciben menos del mínimo o el mínimo son principalmente trabajadores de fin de semana.	De acuerdo a la investigación el 62.9% de los empresarios les pagan a sus empleados más o hasta 2 SMMLV y el 37.1% pagan menos del SMMLV pero la mayoría de estos es porque sus empleados son de fines de semana, a excepción del 7.4% que a pesar de ser trabajadores de tiempo completo no les pagan sino el SMMLV.

Se puede inferir de los resultados arrojados por la encuesta varios datos importantes; primero: En este sector predominan las empresas de carácter familiar pero lo interesante de este punto es al momento de abordar la pregunta de que si tenían empleados a sus cargos se dio una mayoría significativa hacia el “No” y mirando más detalladamente el porqué de este fenómeno es porque muchas de estas empresas de carácter familiar están fundadas entre esposos y por lo mismo toman la empresa en sociedad y ninguno es el jefe del otro como se puede observar con los porcentajes de la tabla anterior.

También si hacemos una comparación de las empresa familiares y no familiares notamos que en este tipo el nepotismo se da de igual manera, son muy pocos los dueños que se esfuerzan por hacer un debido proceso de selección con personas idóneas para el o los cargos que van a desempeñar aunque; la mayoría reconoce la importancia de realizar un proceso de selección no lo aplican adecuadamente. Cabe destacar que del 11.1% de las personas encuestadas que respondieron que un proceso de selección no es importante solo una no era de una empresa familiar y el resto daban razones como: “No es importante porque solo trabajo con familia”, “No lo necesito porque trabajo con mis hijos”, “Para que si solo trabajo con conocidos y recomendados”.

Lo anterior nos demuestra que el hecho de ser familia la gente suele sentirse confiada de entregar sus negocios sin importarles que estén capacitados para el cargo o no, usualmente incorporando parientes ineficientes y que no aportan valor a la empresa ya sea porque no tienen las capacidades o simplemente no les interesa para nada el negocio haciendo muy difícil que se logre un entorno competitivo. (Belausteguigoitia, 2009)

Otro aspecto importante que revela la encuesta es que la mayoría manejan un contrato verbal y que admiten que cumplen con los elementos de un contrato en donde sus empleados están bajo subordinación y cuentan con una remuneración por los servicios prestados por ellos mismo, no cumplen con lo que demanda la Ley Colombiana en el Código Sustantivo del Trabajo en donde dice que este tipo de contrato debe pagar prestaciones de ley a sus empleados por parte del empleador y como vemos solo el 12.5% cumple con esto; pero cabe destacar que de ese porcentaje la mayoría son empresas familiares.

Por último otro aspecto relevante que relució en la encuesta son los horarios que manejan los empleados es un horario mucho más elevado a lo que estipula la ley en donde en su mayoría están trabajando todos los días con 2 descansos al mes aunque cabe destacar que en sus mayoría con un sueldo por encima del mínimo legal vigente, eso si no pagan horas extras ni dominicales es decir es una jornada laboral bastante alta, ya que indagando un poco más durante la aplicación de las encuestas se logró percibir que las horas trabajadas semanalmente en promedio son 66 horas y este fenómeno se presenta en todas las empresas que manejan personal que trabaja de lunes a domingo sin importar el tipo de empresa que sea.

Conclusiones y Recomendaciones

Después de la investigación hecha en este artículo y los datos arrojados por la encuesta, se demuestra lo que mencionan autores que trabajan con las empresas familiares como Serna y Suarez (2005) este tipo de empresas se enfrentan a distintas clases de debilidades que ocasionan la falta de sostenibilidad; una de ellas es el personal inadecuado y en donde suele mezclarse el ámbito laboral con el familiar.

Para este evidente problema lo recomendable es la implementación de los procesos de selección, no necesariamente el proceso de selección que se muestra en el presente artículo; sencillamente con que se tomen el tiempo de hacer un reclutamiento y unas entrevistas a los candidatos en donde demuestren que tienen las capacidades para ejercer el cargo, sin importa la procedencia de estos candidatos sino que realmente sea la persona adecuada para lo que se busca y no solo dejarse guiar por que “es el amigo de un amigo” o “es mi familia”. Teniendo en cuenta que en este sector específico existen un alto porcentaje de empresas fundadas por parejas en donde no tienen empleados, pero puede que en un futuro se quiera avanzar y el negocio entre en crecimiento; se recomienda que si lo que se desea es que se tenga éxito en esta evolución deben de igual forma realizar un proceso de selección de preferencia con capacitación al candidato para que se adapte a las gestiones y los objetivos de la empresa.

Una segunda conclusión a sacar es observar el comparativo de los resultados de las encuestas en donde sin importar el tipo de empresa (familiar o no), se presentan casi que los mismos fenómenos en donde los dueños de estos establecimientos consideran que por ser pequeños no deben cumplir con ciertos requisitos de ley, como las prestaciones sociales al tener un contrato laboral y se vio que son muy pocos los que cumplen con esto y la mayoría maneja un contrato laboral en forma verbal; y no solo esto también la cantidad de horas laboradas es grande y debería de tenerse en cuenta el pago de todas las prestaciones y extras que contempla la ley.

De acuerdo al aspecto anteriormente mencionado lo más conveniente es que los dueños de las empresas tomen la decisión de implementar un contrato por prestación de servicios con sus empleados, teniendo en cuenta que de acuerdo al Ministerio de Trabajo (2014) en este tipo de contrato el empleado no está en la obligación de cumplir un horario establecido ni de presentarse a ejercer sus funciones dentro del establecimiento. Pero si lo que desean es que el empleado cumpla con un horario establecido, este bajo su subordinación y le preste sus servicios el mismo, y tenga su remuneración deben tener contratos escritos ya sean a término fijo o indefinido y ya se van a ver obligados a pagar las prestaciones sociales que exige la ley.

Por último se puede evidenciar que los empleados son bien retribuidos, y que en la mayoría de los casos donde se les paga menos de un mínimo legal vigente es porque son empleados de fines de semana, en este caso se ve que se valora al empleado y se le paga bien por sus servicios. En cuanto a la forma de pago al estar hablando de mype se entiende que sea en efectivo ya que este tipo de empresas tienen muy

pocos empleados como para manejar cuentas de nómina, la frecuencia de pago se evidencia que se manejan sobre todo de forma diaria o quincenal; esta primera evidencia y con la investigación previa al ejecutar las encuestas que se da porque se maneja desde la caja menor con las ventas diarias y la quincenal se evidencia en mayor medida en los encuestados que tienen más de un empleado.

Bibliografía

- Alcaldia de Bogotá. (31 de 10 de 1950). *Codigo Sustantivo del Trabajo*. Colombia.
- Alcaldia de Bogota. (19 de Mayo de 2011). *Consulta de la norma*. Obtenido de Consulta de la norma: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=42907>
- Bancoldex. (2013). *Bancoldex S.A.* Obtenido de Bancoldex S:A: <https://www.bancoldex.com/Sobre-microempresas/Clasificacion-de-empresas-en-Colombia315.aspx>
- Belausteguigoitia, I. (2003). *Empresas familiares, Su dinamica, equilibrio y consolidacion*. Mexico: McGraw - Hill interamericana editores S.A de C.V.
- Belausteguigoitia, I. (2009). El campo de las empresas familiares en Latinoamerica: nuevas perspectivas. *Gestión y sociedad*, 13-24.
- Camara de Comercio de Bogotá. (01 de 09 de 2014). *Bases de Datos: Camara de Comercio de Bogotá*. Obtenido de <http://camara.ccb.org.co/contenido/contenido.aspx?catID=94&conID=7562>
- Castillo Aponte, J. (2006). *Administracion de personal: un enfoque hacia la calidad*. Ecoe ediciones.
- Centro Comercial Caribe. (2015). *Informe infraestructura* . Bogotá.
- Chiavenato , I. (2011). *Administracion de personal*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*. Mexico DF: Mc Graw Hill.
- Consultas laborales*. (2014). Obtenido de http://consultas-laborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=380:salarios-y-prestaciones-sociales-minimo-legal-ano-2014-colombia&catid=1:laboral&Itemid=86
- El Espectador, R. E. (30 de Diciembre de 2015). Salario mínimo para 2016 quedó en \$689.454. *EL Espectador*.
- Fesacol. (2016). *Fesacol*. Obtenido de Fesacol: <http://www.fesacol.com/>
- Llompert, M. (2007). *El salario: concepto, estructura y cuantia*. España: La Ley.
- MHThemes. (2016). *Salariominimo2016*. Obtenido de Salariominimo2016: <http://www.salariominimo2016.com/>
- Ministerio de proteccion social. (2011). *Codigo sustantivo del trabajo*. Obtenido de <http://www.ilo.org>
- Ministerio de trabajo. (2014). *Emple - abece del salario minimo*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co>
- Paez, Y. (2014). *LAS EMPRESAS FAMILIARES Y LA SUPERVIVENCIA DE ESTAS, DENTRO*. Bogotá: Universidad militar nueva granada, (FAEDIS).

- Presidencia de la Republica. (6 de Julio de 2015). *Ley Anticontrabando*. Obtenido de Ley Anticontrabando:
<http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/LEY%201762%20DEL%2006%20DE%20JULIO%20DE%202015.pdf>
- RAE. (2014). Diccionario de la lengua española. En R. A. Española, *Diccionario de la lengua española* (pág. 475). Madrid: ESPASA.
- Salamanca, W., & Villan , C. I. (2006). *Analisis y evaluacion del plan de compensacion flexible de beneficios de salud total EPS, frente a la normativad laboral y tributaria colombiana*. Bogota.
- Serna Gomez, H., & Suarez Ortiz, E. (2005). *La empresa familiar: Estrategias y herramientas para su sostenibilidad y crecimiento*. Bogotá: Temis S.A.
- SGS SA. (2014). *Nuestra Empresa: carreras profesionales - seleccion de personal*. Obtenido de sitio web de SGS SA: <http://www.sgs.co>
- Superintendencia de sociedades. (2006). *Sociedades de familia en Colombia*. Bogota: Superintendencia de sociedades.