



Condiciones Contractuales y Salariales de los Trabajadores de la Empresa Ya bolines Alina

Integrantes:

Maria Eloisa Payares Avilez

Jean Carlos Arrollo Vargas

Cindy Paola Mendoza Morelos

Corporación Unificada Nacional de Educación Superior CUN

Administración de Empresas

Opción de Grado III

Sincelejo

2020

Condiciones Contractuales y Salariales de los Trabajadores de la Empresa Ya bolines Alina

Integrantes:

Maria Eloisa Payares Avilez

Jean Carlos Arrollo Vargas

Cindy Paola Mendoza Morelos

Presentado a:

Erika Astrid Araque Geney

Mgs. en Educación Virtual

Corporación Unificada Nacional de Educación Superior CUN

Administración de Empresas

Opción de Grado III

Sincelejo2020

Hoja De Aprobación Trabajo Final

**Condiciones Contractuales y Salariales de los Trabajadores de la Empresa Ya bolines
Alina**

Autores

María Eloísa Payares Aviléz

Jean Carlos Arroyo Vargas

Cindy Paola Mendoza Morelos

Nombre Docente Tutor:

Erika Astrid Araque Geney



Firma

Integrantes Del Jurado:

Meira Alexis Pérez Rodríguez

Aníbal José López Funez

Calificación:

4.6-Meritoria

Fecha De Aprobación

23-05-2020

Condiciones Contractuales y Salariales de los Trabajadores de la Empresa Yabolines Alina

Contract and salary conditions for the employees of the company Yabolines Alina

Resumen

Esta investigación se centra en el estudio de las condiciones laborales que tienen los empleados de la empresa YABOLINES ALINA; actividad económica que conforma un mercado ostentoso por ser apetecido y solicitado por los habitantes de este municipio y de otras localidades.

Se realizó, un diagnóstico detallado de las circunstancias a las que se encuentran presididas, los trabajadores de esta fábrica de comestibles artesanales. Se describen, los métodos establecidos en la metodología dispuesta en el proyecto investigativo y que a su vez aclaran los niveles salariales que son la principal ficha para promover las mejoras pecuniarias de los trabajadores de dicha empresa.

Tiene como propósito fortalecer los índices salariales y todo lo relacionado con la situación contractual, a la que los empleados de la empresa deben estar sustentados, para que de esta forma los colaboradores puedan sentirse más cómodos, motivados e incentivados, para desempeñar sus actividades.

Gracias, al análisis de los resultados se puede observar minuciosamente que las condiciones de contratos, salarios y entorno de trabajo de los empleados no son las más admisibles para

desarrollar su desempeño laboral. Por lo que se pretende llevar a cabo un mejoramiento de dichas condiciones y en especial las monetarias para los trabajadores de la empresa del Yabolin.

Palabras clave: Contractual, Salarial

Abstract

This research project focuses on the study of the working conditions of the employees of the company YABOLINES ALINA. This economic activity forms an ostentatious market for being desired and requested by the inhabitants of this municipality and of other localities.

A detailed diagnosis was made of the circumstances in which the workers of this artisan grocery factory are presided. Found in the methods implemented by the methodology set forth in the research project, which in turn clarify the salary levels that are the main tab for promoting the pecuniary improvements of the workers of said company.

This purpose of strengthening salary rates and everything related to the contractual situation, to which the company's employees must be sustained, so that employees can feel more comfortable, motivated and encouraged to carry out their activities.

Thanks to the analysis of the results, it can be carefully observed that the conditions of contracts, salaries and work environment of the employees are not the most admissible to develop their job performance. So it is intended to carry out an improvement of these conditions and especially the monetary ones for the workers of the Yabolin company.

Keywords: Contractual, Wage

1. Introducción

El sector industrial en Colombia en comparación con países desarrollados, puede considerarse en desventaja, pues el crecimiento en este sector es diferente, para Mac Master (2019), presidente de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), las cifras dan claridad de que se necesita “una política de desarrollo industrial y empresarial en Colombia” (Citado por Vargas Riaño , 2020, párrafo 5), en otras palabras, apoyo e inmersión del estado en cuanto a una política que apoye y respalde el sector industrial.

Así mismo, en el País existen una cantidad considerable de microempresas, que con mucho pudor y esfuerzos han logrado posicionarse o mantenerse durante un buen tiempo en sus diferentes mercados. Las Pymes representan el 99,9% del total de las empresas en Colombia, cerca de 1,6 millones de unidades empresariales. Además, según cifras del Dane, representan más de 90% del sector

productivo nacional y generan el 35% del PIB y el 80% del empleo de toda Colombia (Portafolio, 2019). De ahí la relevancia de conocer las dificultades y desafíos que enfrentan en el panorama económico tanto actual como futuro del país. (Dinero, 2015, párrafo 5).

Igualmente, el mercado laboral en Colombia es objeto de críticas constantemente, ya que, las políticas o a las reformas que se proponen con el objetivo de mejorar las condiciones, no tienen la aceptación suficiente por parte de las personas y grupos de interés. La OIT (2019) comenta que “las tasas de desocupación no decrecen y las condiciones del empleo no mejoran (empleo precario)”, hubo un aumento de 8 % del poder de compra de los salarios colombianos en 7 años, el salario promedio en el país es casi el doble del salario mínimo, y los incrementos han sido mucho más generosos con los trabajadores del sector público, en general, contrasta con el hecho de que, en

Colombia, el empleo formal crece, mientras que el empleo que se reduce es el de los trabajadores por cuenta propia. (El Tiempo, 2020, párrafo 1).

Dentro del mercado laboral, el salario o remuneración es un aspecto de mucha relevancia, puesto que, en gran proporción de él depende la calidad de vida y la capacidad de las personas para sanear sus necesidades básicas. Según (chiavenato, 1999), este es definido como la retribución en dinero o su equivalente que el empleador paga al empleado por el cargo que éste ejerce y por los servicios que presta durante determinado período. Sin embargo, bajo la definición expuesta por la normatividad vigente en Colombia, específicamente el Código Sustantivo del Trabajo en su Título V, denominado como Salarios, en el capítulo I, artículo 127, se aborda en un sentido más amplio, ya que no solo lo conceptualiza como la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie

como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (Codigo sustantivo del trabajo, s.f.)

Por otra parte, los niveles de salario recompensan la lealtad de los empleados, estimulan el aprendizaje de habilidades nuevas y motivan a los individuos para que acepten responsabilidades mayores en la organización (Robbins & Judge, 2009). Lo que es consecuente con lo dicho por McConnell, (2007) quien expone que el salario tiene como fin el aumento de la productividad entre los trabajadores a través del aumento de la satisfacción laboral, asegurar su fidelidad a la empresa, evitar la pérdida o rotación del capital humano, reducir los costes...”, (Citado por Llorente Heras, Maroto Sánchez, Martín-Román, & Moral de Blas, 2018, pág. 7).

Es importante destacar, que San Juan de Betulia – Sucre, es un municipio conocido por la siembra de yuca como principal fuente de economía, el cual es un producto que da origen a insumos o materias primas que se utilizan en diversos procesos industriales, para este caso, el almidón es el insumo necesario para la fabricación del Yabolin, quien conforma un mercado con auge y con una buena trayectoria a nivel empresarial, que tiene presencia en muchos hogares del municipio, y que sirve como una de las principales fuentes de empleo en el mismo; este trabajo artesanal, muy apetecido y solicitado por los locales y especialmente por habitantes de otros municipios, es un producto 100% natural hecho a mano y en hornos de barro calentados con leña.

En efecto, las fábricas de Yabolin hacen parte de las Pymes que se encuentran dentro del municipio, de las cuales se destaca, la empresa Yabolines Alina, la cual cuenta con un gran posicionamiento y representa una buena fuente

de empleo en el municipio, pero en relación al salario que se les remunera a los empleados es negligente, debido a que no existe un sueldo fijo ni está sujeto al correcto proceso normativo existente en Colombia, por lo tanto, las condiciones de pago varían de acuerdo a la actividad realizada.

Por tanto, este artículo es el resultado de una investigación que tuvo como finalidad dar a conocer la problemática referente a las condiciones contractuales y salariales que afrontan los empleados de la empresa Yabolines Alina, con el propósito de fortalecer los índices salariales y todo lo relacionado con la situación contractual, que afrontan los empleados de la empresa, para que de esta forma los colaboradores puedan sentirse más cómodos, motivados e incentivados, para realizar su trabajo, de igual manera sentir que el esfuerzo realizado será bien recompensando, porque, como lo dice la declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en su artículo 23, “toda persona que trabaja tiene

derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana...”

Además, tendrán una mayor satisfacción laboral, si se les aumenta el salario; como dice McConnell (2007), “cuyo fin es el aumento de la productividad entre los trabajadores a través del aumento de la satisfacción laboral, asegurar su fidelidad a la empresa, evitar la pérdida o rotación del capital humano, reducir los costes...”, (Citado por Llorente Heras, Maroto Sánchez, Martín-Román, & Moral de Blas, 2018, pág. 7), dicho esto, si se logra unas mejores condiciones salariales, la empresa también será beneficiada, ya que sus colaboradores estarán mucho más motivados y por ende serán más productivos. Además, al momento de experimentar esta situación tendrán un incremento en su poder adquisitivo, lo que dinamizará positivamente la economía, cubrirán sus necesidades básicas, lograrán ser afiliados a un fondo de pensión y sistema de

salud, en pocas palabras, se concebirá un incremento en la calidad de vida de cada uno de ellos, de igual forma aumentará el posicionamiento y prestigio de la empresa.

Es por ello, que el objetivo principal de este artículo es, **proponer un cambio en el sistema contractual** implementado en la empresa Yabolines Alina, como una solución ajustada a la normatividad laboral colombiana pero también a la situación financiera de la empresa; además, que se analizará la situación real, del contexto salarial que rodea a los trabajadores de la empresa, se determinará cuál es el tipo de contrato que más se puede aplicar a la situación que se presenta en la empresa, a su manejo y a sus empleados; para que de esta manera mediante los resultados obtenidos, se pueda socializar el sistema de contratación idóneo, que mejorará las condiciones salariales de los empleados.

Con la intención de conocer y tener la claridad y la certeza de la importancia de buenos niveles salariales, se tomaron como base para

la concepción de esta investigación, información aportada por artículos, titulados como “*Cuáles han sido los avances que se registran en la normatividad expedida desde la Constitución de 1991 hasta la actualidad sobre equidad salarial en Colombia*” (Zúñiga, 2017), el cual tuvo como propósito el estudio entre las brechas salariales durante un período de tiempo, así como la evolución de la misma, por otra parte, se encuentra una publicación en la ciudad de Barranquilla, que tiene como nombre “*El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)*.” (Naranjo Arango, 2012), trabajo de investigación que se orientó a establecer si las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla llevan a cabo procesos de selección y contratación de personal de manera justa, cuidando las políticas y procedimientos de las empresas.

Se encontró además un escrito que esboza de cómo debe ser una correcta contratación,

publicada en la Universidad Sergio Arboleda, tiene como título “*Modelo de selección en empresas colombianas para la contratación de los Millennials*” (Barrera Niño, Medina, Paz Peralta, & Rico Rodriguez, 2016), se basa en la experiencia de sus autoras, de la observación, análisis y revisiones bibliográficas respecto a este tema. El objetivo, es generar recomendaciones encaminadas a buscar aquel modelo de selección que permita a las empresas colombianas entender el perfil Millennial para realizar una adecuada contratación y, sobre todo, generar la fidelización de los empleados que pertenecen a esta interesante generación.

En síntesis, estos postulados resaltan la importancia del salario dentro de una empresa, lo que permite así tener viabilidad y claridad, para la correcta aplicación de las técnicas e instrumentos implementados en esta investigación, los cuales otorgaron datos reales y precisos de lo que sucede realmente con las condiciones salariales de los empleados de

Yabolines Alina. Desde luego la planta de trabajadores, tanto administrativos como operativos, juega un papel fundamental en todo este proceso, porque de ellos depende el suministro de la información necesaria, para la elaboración de conjeturas relevantes y significativas para la investigación.

Por otro lado, este artículo servirá como base investigativa para aquellos empleadores, que deseen mejorar el sistema contractual y salarial de su empresa, pero no saben cómo abordar esa situación desde el contexto normativo y la realidad financiera y económica que presenta su empresa.

2. Metodología

Para este artículo se optó por un enfoque carácter mixto, debido a que se utilizaron procedimientos de carácter cualitativo y cuantitativo, para poder analizar cuáles son las condiciones salariales presentes en la empresa, de igual forma el sistema de contratación al cual están sometidos, para tener un concepto claro de la problemática existente, es muy

significativo combinar ambos métodos, porque se puede obtener información desde diferentes perspectivas, dando una mayor comprensión e interpretación de las variables estudiadas. (Guelmes Valdés & Nieto Almeida, 2015, pág. 24), por consiguiente, se realizó una descripción de la situación en que se encuentran los trabajadores en términos de su condición salarial, en donde ellos dieron a conocer lo que piensan de las circunstancias salariales a las cuales están sometidos, apoyado en un enfoque inductivo; es decir se partió de lo particular a lo general, pues se tuvo en cuenta la opinión personal de cada trabajador lo que recaudo ideas individuales, que luego se unificaron y cuantificaron que arrojaron un una solo idea general.

Para la obtención de la muestra, se decidió que fuera una muestra heterogénea a razón de que los empleados administrativos ostentan condiciones salariales distintas a la de los operarios y por tratarse de una población no tan grande se decide optar como muestra a

todos los empleados, es decir a los 13 trabajadores, así mismo los trabajadores y los administrativos son del municipio, viven en barrios de semejantes condiciones. Además, para recolección de los datos se optó por solicitar un espacio dentro de la jornada laboral al supervisor encargado.

En esta investigación se utilizaron instrumentos prácticos carentes de complejidad, lo cual facilitó la comprensión y entendimiento para las personas a las cuales fue aplicado. Dentro ellas, se tiene la encuesta y la observación directa; la primera, se aplicó a través de preguntas asociadas a la problemática existente en la empresa de Yabolines Alina, en lo que concierne a las condiciones salariales; la encuesta es de tipo estructural, compuestas por preguntas de tipología abierta y cerrada referentes a las condiciones salariales y contractuales de los trabajadores y administrativos de la empresa. Mientras que la observación directa se usará para verificar el

cumplimiento de ciertas disposiciones de la ley de contratación colombiana.

Los resultados obtenidos fueron tabulados y graficados para posteriormente, ser analizados bajo las distintas teorías y postulados acerca de la temática, para así lograr una interpretación fiable que permita la elaboración de conjeturas pertinentes, sobre las condiciones contractuales y salariales de las que son sujeto los trabajadores. Lo que en última instancia, permitirá la realización de una propuesta para un nuevo sistema salarial coherente con las necesidades laborales, pero también con la situación financiera de la empresa.

3. Resultados

Tipos de contratos

Los diez (10) trabajadores (operarios) que fueron objeto de investigación manifiestan que están vinculados a la empresa mediante un contrato a término fijo y este fue realizado de forma verbal. Lo que corresponde al 100% de la muestra. (ver gráfico 1 y 2)

Gráfico 1

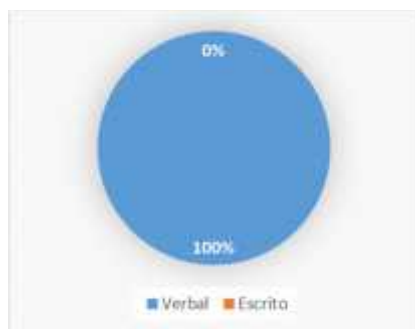
¿Con que contrato se encuentra usted vinculado a la empresa en estos momentos?



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2

¿De qué forma fue establecida su relación contractual con la empresa?



Fuente: Elaboración propia

Establecimiento de condiciones contractuales y salariales

Los diez (10) trabajadores (operarios) encuestados concuerdan que momentos previos al establecimiento de un acuerdo laboral entre las partes le fueron dadas a conocer las funciones a realizar dentro de su cargo y de igual forma la remuneración a recibir por el mismo. (ver gráfico 3 y 4)

Gráfico 3

¿Previo a la contratación le fueron enunciadas de forma clara las funciones a realizar?



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4

¿Al momento de contratar se estableció de forma clara y plena la remuneración salarial a recibir por las tareas desempeñadas?



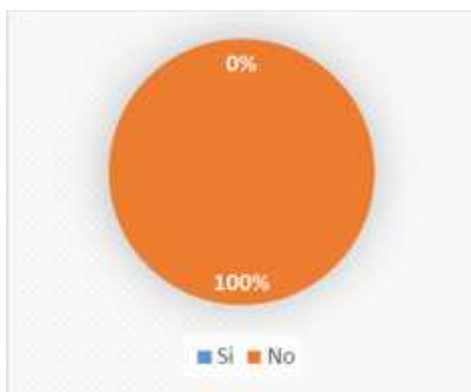
Fuente: Elaboración propia

Salario devengado

El 100% de los encuestados refirió que el salario devengando actualmente no fue asignado bajo el salario mínimo mensualmente para este año 2020. (ver gráfico 5)

Gráfico 5

¿El salario que recibe actualmente fue definido bajo el salario mínimo mensual legal vigente decretado por el gobierno colombiano para el año 2020?



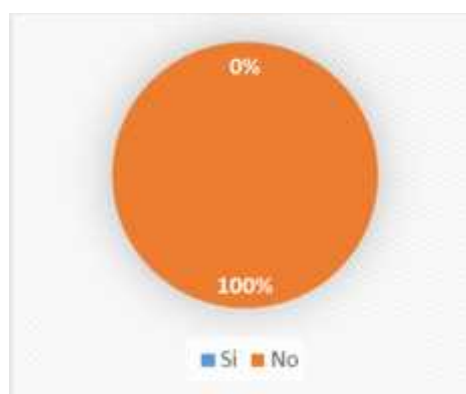
Fuente: Elaboración propia

Pago seguridad y aportes sociales

El total de los trabajadores manifiesta que no pagan seguridad y tampoco reciben los aportes sociales establecidos por la normatividad colombiana. (ver gráfico 6 y 7)

Gráfico 6

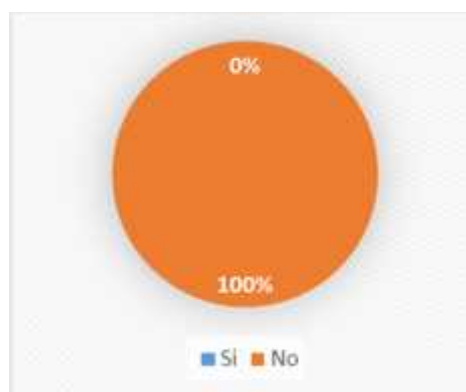
¿Actualmente usted paga seguridad social?



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 7

¿Recibe aportes sociales de ley?



Fuente: elaboración propia.

Pago de horas extras

Todos los trabajadores encuestados, concuerdan en haber laborado más de las horas pactadas con el empleador, sin recibir remuneración o compensación alguna. (ver gráfico 8)

Gráfico 8

¿Ha laborado mayor tiempo del pactado ordinariamente sin recibir algún tipo de compensación?



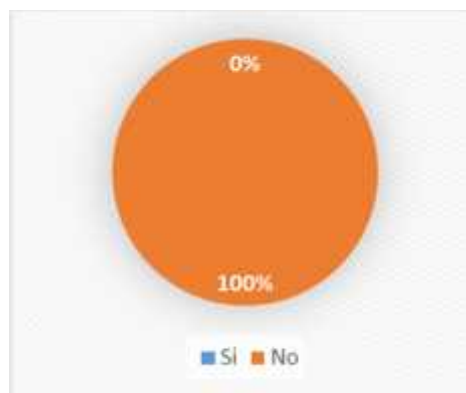
Fuente: elaboración propia.

Cumplimiento con remuneración acordada

El 100% de los encuestados no hay tenido ningún tipo de inconvenientes con el empleador al momento de recibir de este la remuneración acordada. (ver gráfico 9)

Gráfico 9

¿Su empleador en algún momento realizo alguna deducción y retención de su salario sin darle las razones del mismo?



Fuente: elaboración propia.

Cargo desempeñado en la empresa

Del total de los empleados, seis (6) tienen el cargo de embolador, dos (2) de asador y dos (2) de despegador. Lo que significa que un 60% de la muestra ostentan el cargo de embolador y un 20% de asador y un 20% de embolador. (ver gráfico 10)

Gráfico 10

¿Cuál es el cargo o tipo de empleo que ejerce en la empresa?



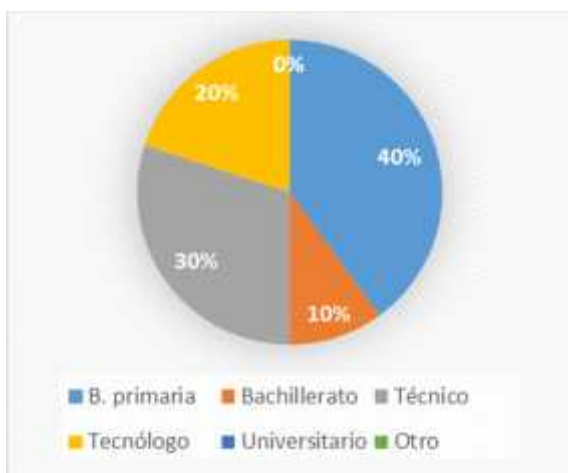
Fuente: elaboración propia.

Nivel de escolaridad

Del total de la muestra, el 40% de los trabajadores tienen estudios de básica primaria, un 20% de tecnólogos, un 30% técnico y un 10% bachillerato. (ver gráfico 11)

Gráfico 11

¿Cuál es su nivel de escolaridad?



Fuente: elaboración propia.

Conocimiento normativo

De los 10 trabajadores que fueron sujetos del estudio, el 70% afirma conocer sobre la normatividad contractual colombiana, mientras que el 30% dicen no conocer nada. Además, el 100% cree no ser beneficiarios de todo lo estipulado por la Ley en Colombia. (ver gráfico 12 y 13)

Gráfico 12

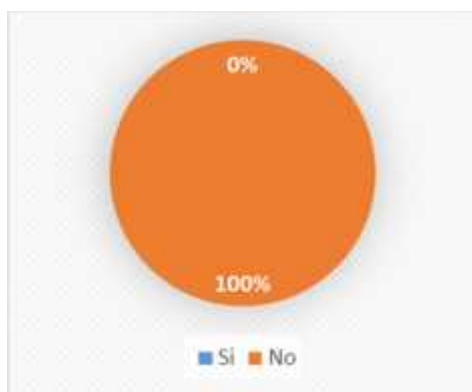
¿Conoce usted cual es la normatividad que rige la vinculación laboral y los tipos de contrato existentes?



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 13

¿Cree usted que es beneficiario de todo lo que exige la ley en relación a su tipo de contratación?



Fuente: elaboración propia.

Conocimientos de derechos y deberes

El 100% de los encuestados aseveraron conocer sus derechos y deberes dentro de la empresa. (ver gráfico 14 y 15)

Gráfico 14

¿Conoce sus derechos como empleado?



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 15

¿Conoce sus deberes para con su empresa y empleador?



Fuente: elaboración propia.

Satisfacción del empleado frente a situación contractual y salarial

El 80% de los trabajadores encuestados, dicen no estar satisfechos con la relación contractual vigente con la empresa ni con el salario que reciben mientras que un 20% asegura estarlo. (ver gráfico 16 y 17).

Gráfico 16

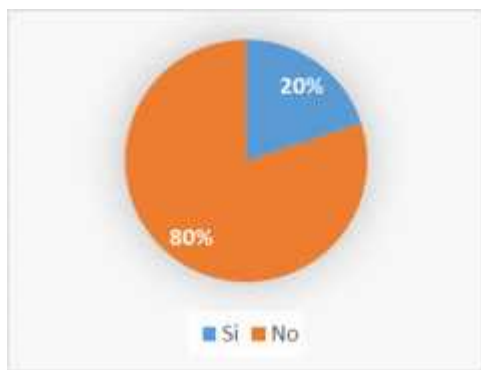
¿Se siente satisfecho con la relación contractual que tiene con la empresa actualmente?



Fuente: elaboración propia

Gráfico 17

¿Se siente satisfecho con el salario devengado actualmente?



Fuente: elaboración propia

Relevancia del salario para la permanencia en el empleo

El total de la muestra encuestada, refiere que el salario es indispensable como incentivo para permanecer en un empleo. (ver gráfico 18 y 19)

Gráfico 18

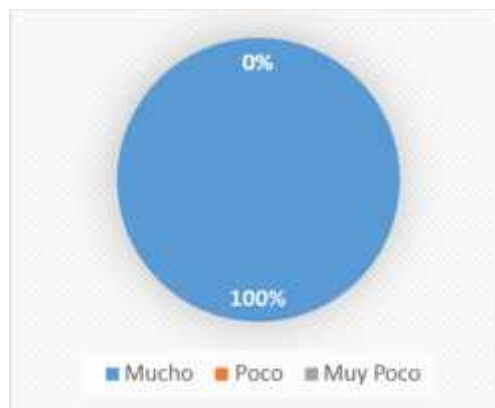
¿Ha sentido la necesidad de cambiar de empleo por causa del nivel salarial recibido?



Fuente: elaboración propia

Gráfico 19

¿Qué tan relevante es el salario para usted a la hora de seguir motivado a permanecer en un empleo?



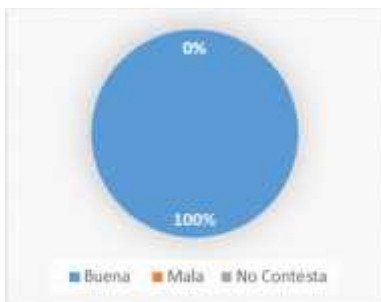
Fuente: elaboración propia

Relación trabajador - empleador

El 100% de los trabajadores afirman tener una buena relación con su empleador. (ver gráfico 20)

Gráfico 20

¿Cómo cree usted que es la relación empleador – empleado?



Fuente: elaboración propia

Necesidad de cambio contractual y salarial en la empresa

El 100% de los trabajadores cree que es necesario, un cambio en las condiciones salariales y contractuales que la empresa les brinda. (ver gráfico 21)

Gráfico 21

¿Es necesario realizar un cambio en las condiciones salariales y contractuales que maneja la empresa?



Fuente: elaboración propia

Resultado de encuesta realizada a personal administrativo

Situación financiera

El 67% del personal administrativo que fue objeto de esta encuesta, considera que la empresa no se encuentra en una posición financiera, que le permita mejorar los salarios a los trabajadores, además, cree que los salarios bajos hacen rentable la actividad económica del ente económico. Mientras que el 33%, afirma que la empresa tiene los recursos económicos para mejorar los salarios, y que la

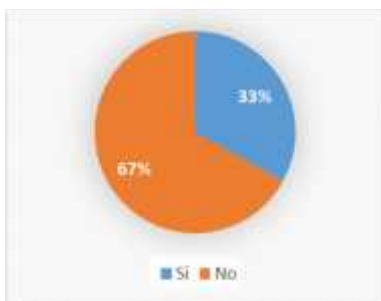
rentabilidad de la empresa no justifica los salarios bajos. (ver gráfico 1 y 2)

Gráfico 1

¿Cree usted que la empresa cuenta con los recursos suficientes para otorgar un mejora salarial y contractual a los empleados?



Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Gráfico 2

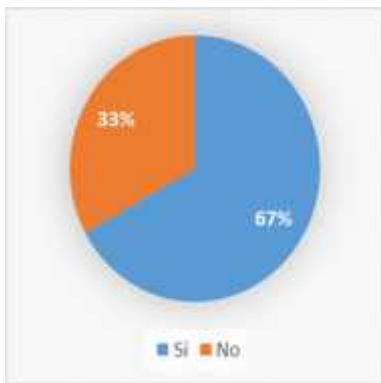
¿Cree usted que una forma de hacer rentable la actividad de económica de su empresa es manteniendo salarios bajo?

Apoyo gubernamental

El 67% de los trabajadores administrativos cree que el gobierno nacional no brinda las garantías impositivas y prestacionales para mejorar el salario de los empleados. Por otro lado, el 33% cree que si las garantías. (ver gráfico 3)

Gráfico 3

¿Cree que el gobierno da las garantías en lo referente a la carga impositiva y prestacional para contratar bajo la normatividad colombiana?



Fuente: elaboración propia

Criterios de selección a personal

Según la encuesta, el 67% de los empleados administrativos considera la experiencia como el principal criterio de selección y el 33% expresa que tanto la experiencia y el nivel de escolaridad son importantes. (ver gráfico 4)

Gráfico 4

¿Bajo qué criterios el encargado de selección se ampara para escoger el personal?



Fuente: elaboración propia

Tiempo de vinculación salarial

La vinculación mínima, más común en la empresa es la de un año con 67% del total de la muestra y le sigue la contratación por tiempo indefinido con un porcentaje del 33%. (ver gráfico 5)

Gráfico 5

¿Cuál es el tiempo mínimo de vinculación laboral en la empresa?



Fuente: elaboración propia

Conocimiento normativo

El 67% de los empleados administrativos conoce todo lo referente a los tipos de

contratación según lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y el 33% no conoce nada al respecto. (ver gráfico 6)

Gráfico 6

¿Conoce usted todo lo referente a los tipos de contratación según el código sustantivo del trabajo?



Fuente: elaboración propia

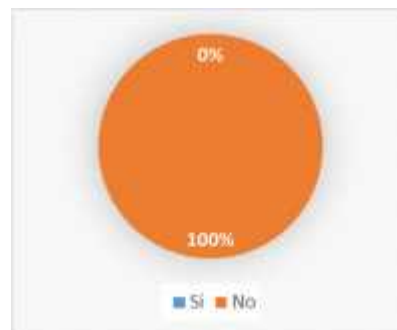
Consideración acerca del sistema contractual y salarial

El 100% de los trabajadores administrativos cree que el sistema contractual y salarial impuesto en la empresa no es el más adecuado. (ver gráfico 7)

Gráfico 7

¿cree usted que el sistema contractual y salarial fijado para los empleados es el más adecuado?

Fuente: elaboración propia



4. Discusión

En efecto, los niveles salariales deben ser óptimos, dado que, los empleos de bajos salarios no atraerán empleados de alta calidad a la organización, ni conservarán a los de alto desempeño, los gerentes deben darse cuenta de que el pago elevado por sí solo no crea un ambiente de trabajo satisfactorio (Robbins & Judge, 2009, pág. 92). Los datos arrojados, en este estudio tienen una lógica con la teoría anteriormente expuesta, en el sentido de que si el nivel salarial es óptimo habrá motivación, fidelidad y así mismo un clima organizacional idóneo para el desarrollo de todos los procesos; está claro que los resultados demuestran el inconformismo de parte de los empleados, con los actuales niveles salariales, dado a que expresan de manera rotunda que sus condiciones no son las adecuadas para

poder desempeñarse, tanto así que han mostrado interés en cambiar de trabajo, por falta de un nivel óptimo del salario estipulado.

por otro lado, no hay conformidad con la contratación existente, debido a que esta carece de garantías, es lo que se puede inferir por las respuestas presentadas por los empleados, igualmente tomando como ejemplo una publicación de la Universidad Sergio Arboleda, que tiene como título “*Modelo de selección en empresas colombianas para la contratación de los Millennials*” (Barrera Niño, Medina, Paz Peralta, & Rico Rodríguez, 2016), en donde esboza que una adecuada contratación trae consigo fidelización por parte de los empleados, lo que indica que nada de raro tiene que los empleados de la empresa de yabolines Alina, exijan o deseen mejores condiciones, por tanto con un mejor sistema de contratación se

lograrían tapar los baches de inconformismo salarial y como punto extra se obtendría un equipo de colaboradores sólidos y satisfechos.

Con respecto, a la normatividad que rige el proceso de contratación del personal para una empresa en Colombia, todo está suscrito en el Código Sustantivo del Trabajo, y con base a los resultados obtenidos, la gran mayoría de los empleados tiene noción acerca de sus derechos como colaboradores de la empresa, a pesar de que en promedio el nivel educativo de los trabajadores, no es muy amplio, son cultos y responsables por instruirse y conocer al respecto de las normas laborales.

Apoyados en la información recopilada, se puede inferir que la empresa no está cumpliendo a salvedad con todos los indicios expresados en el Código Sustantivo del Trabajo, lo que es relativo con la necesidad de mejorar el sistema de contratación actual, podemos resaltar que pese a que los empleados no están a gusto

con la manera de contratación y remuneración salarial no se evidencian inconvenientes en las relaciones interpersonales con el empleador.

Lo que resulta ser un punto a favor, que indica que a lo mejor, es cierto que la empresa no cuenta con los recursos suficientes para mejorar las condiciones salariales; es así que si se tiene, una buena relación laboral sería lógico satisfacer las necesidades de todos los empleados.

Por consiguiente, es pertinente que la empresa busque los recursos necesarios, para que sus empleados se sientan satisfecho, porque de lo contrario, nunca existirá un ambiente laboral que motive, retenga y satisfaga a sus Colaboradores. Es importante, lograr que los empleados estén en la empresa por dedicación y no por necesidad, es lograr incluirlos con el logro de los objetivos de la empresa, creando un plus hacia el crecimiento y prestigio de la propia empresa.

5. Conclusiones/Comentarios

En Colombia la forma salarial de diversos campos laborales tiene un aspecto en común, la condición de remuneración es baja con respecto a sus actividades laborales, los trabajadores de la empresa YABOLINES ALINA, no están exentos de esta coyuntura. Es por ello que, en los resquicios presentados en este proyecto investigativo, se connota las condiciones a las que están sujetas los empleados para primeramente mantener el cargo y pues así obtener un sueldo que no concuerda con los estamentos del trabajo.

Por tal motivo, el diseño implementado por este trabajo investigativo de proponer un cambio en el sistema contractual implementado en la empresa YABOLINES ALINA, identificó las insuficiencias de los tipos de contratos que se establece a cada trabajador de esta industria manufacturera del municipio San Juan de Betulia de Sucre. Ellos dieron a conocer lo que piensan de los contextos salariales a las cuales están sometidos, proporcionando información valedera para

exhaustivamente poder aclarar y restablecer sus condiciones pecuniarias.

Enfocados en una metodología de carácter mixto, para hallar diferentes perspectivas del tema en cuestión, se encuentran los resultados entregados por una encuesta y la observación a 13 trabajadores de dicha actividad económica, que los tipos de contratos se hacen de forma verbal y por un término fijo, así como se menciona en la argumentación de la investigación, además de no recibir un pago conveniente al que establece la ley, estos funcionarios tampoco se encuentran amparados en la seguridad social y administradora de riesgo laboral, hace parte de la seguridad social integral. por lo que hace que las irregularidades presentadas sean de efectos nocivos tanto para empleados como para la empresa. Se concluye, que la empresa no está cumpliendo justamente con todos los componentes que indica el Código Sustantivo del Trabajo, lo que refiere a la urgencia de mejorar el sistema de contratación actual.

Mediante el diseño de estrategias y planificación de procesos de ciertas tentativas que propaguen la mejora en las condiciones salariales del trabajador de la empresa YABOLINES ALINA, se busca consolidar un empleo que manifieste toda la normativa que exige el código sustantivo del trabajo, que a su vez mejorará la capacidad, estímulo y la lealtad de los empleados, que motivan a los individuos para su mejor desempeño en la actividad laboral.

6. Agradecimientos

A los docentes, por sus incansable e incesante ayuda en todas las etapas de este proyecto investigativo. Y a los directivos de la empresa Yabolines Alina por prestar sus instalaciones para la aplicación de esta investigación.

7. Referencias

ANDI. (2019). *Colombia: Balance 2018 y Perspectivas 2019*. Obtenido de <http://www.andi.com.co/Uploads/A>

NDI%20-
%20Balance%20y%20Perspectivas
_636882495815285345.pdf

Arango , L. E., & Flórez, L. A. (2017).

Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia.

Borradores de Economía, 1023.

Obtenido de

<http://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Borradores%20de%20economia%201023.pdf>

Archibold, W. G., Escobar Castillo, A. E.,

Hernández, P. E., & Velandia

Pachecho, G. J. (2017). *Gestión del conocimiento e innovación en las PYME exportadoras del sector*

industrial en Colombia. Obtenido

de

<http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/4667/Gesti%20del%20conocimiento%20e%20innovaci%20en%20PYME%20exportadoras%20del%20sector%20industrial%20en>

%20Colombia.pdf?sequence=1&is

Allowed=y

Barrera Niño, J. E., Medina, B., Paz
Peralta, M. J., & Rico Rodriguez,
A. M. (16 de Agosto de 2016).
*Modelo de selección en empresas
colombianas para la contratación
de los Millennials*. Obtenido de
[https://repository.usergioarboleda.e
du.co/bitstream/handle/11232/963/
Modelo%20de%20Seleccion%20e
n%20empresas%20colombianas%2
0para%20la%20contratacion%20de
%20Millenials.pdf?sequence=1&is
Allowed=y](https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/963/Modelo%20de%20Seleccion%20en%20empresas%20colombianas%20para%20la%20contratacion%20de%20Millenials.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Camargo Mayorga, D. A., Cardona García,
O., & Roncancio García, Á. D.
(2017). Satisfacción en el trabajo:
Un análisis de las condiciones
salariales y laborales del contador
público. *Science of human, II(2)*,
302-317. Obtenido de
[https://www.funlam.edu.co/revistas
/index.php/SHA/article/view/2477/
1892](https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/SHA/article/view/2477/1892)

Campos y Covarrubias, G., & Lule

Martínez, N. E. (2012). La

observación, un método para el

estudio de la realidad. *Xihmai*,

VII(13), 45-60. Obtenido de

[file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Di
alnet-](file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Dialnet-LaObservacionUnMetodoParaElEstudioDeLaRealidad-3979972.pdf)

[LaObservacionUnMetodoParaElEs
tudioDeLaRealidad-3979972.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Dialnet-LaObservacionUnMetodoParaElEstudioDeLaRealidad-3979972.pdf)

Cardona Martínez, G. (1989).

Generalidades acerca del salario.

Revista Facultad de Derecho y

Ciencias Políticas, (85), 39-49.

Obtenido de

[https://dialnet.unirioja.es/servlet/art
iculo?codigo=5527103](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5527103)

Castillo, Y. (21 de Mayo de 2014).

Salario, sus complementos y

evolución histórica (Rep.

Dominicana). Obtenido de

[monografias.com:](https://www.monografias.com)

[https://www.monografias.com/trab
ajos101/salario-su-complementos-](https://www.monografias.com/trabajos101/salario-su-complementos-y-evolucion-historica/salario-su-)

[y-evolucion-historica/salario-su-](https://www.monografias.com/trabajos101/salario-su-complementos-y-evolucion-historica/salario-su-)

- complementos-y-evolucion-historica.shtml
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). Editorial Mc Graw Hill. Obtenido de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Ciciliani, A., Cóppola, A., & Hiba, J. C. (2005). *Cómo mejorar las condiciones de trabajo y la productividad en empresas agrícolas y agroindustriales*. Buenos Aires. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_14.pdf
- Código sustantivo del trabajo. (s.f.). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#1
- Del Buen, N. (2002). *Derecho del trabajo*. Obtenido de https://www.academia.edu/25707397/Derecho_Del_Trabajo_Tomo_Segundo_Nestor_Del_Buen_1
- Dinero. (9 de Febrero de 2015). *Dinero.com*. Obtenido de ¿Por qué fracasan las pymes en Colombia?: <https://www.dinero.com/economia/articulo/pymes-colombia/212958>
- El Tiempo. (19 de Febrero de 2020). *¿Sabe en cuánto ha subido realmente su salario en 7 años?* Obtenido de Redacción Economía y negocios: <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/salarios-sabe-usted-en-cuanto-han-subido-realmente-en-7-anos-463278>

Guelmes Valdés, E. L., & Nieto Almeida,

L. E. (Enero-Abril de 2015).

Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano.

Universidad y Sociedad, 7(2), 23-

29. Recuperado el 17 de Octubre

de 2019, de

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

La República. (25 de Septiembre de 2019).

Conozca cuáles son las formas

como se paga el salario de los

empleados nacionales. Obtenido de

Larepública.co:

<https://www.larepublica.co/especial>

[es/especial-abogados-septiembre-](https://www.larepublica.co/especial)

[2019/conozca-cuales-son-las-](https://www.larepublica.co/especial)

[formas-como-se-paga-el-salario-](https://www.larepublica.co/especial)

[de-los-empleados-nacionales-](https://www.larepublica.co/especial)

[2912997](https://www.larepublica.co/especial)

Lasso-Valderrama, F., & Rodríguez-

Quintero, L. (2018). Ciclo y

composición del cambio en los

salarios: una aproximación a la

estructura salarial de Colombia.

Borradores de Economía(1057).

Obtenido de

<http://repositorio.banrep.gov.co/bit>

[stream/handle/20.500.12134/9437/](http://repositorio.banrep.gov.co/bit)

[be_1057.pdf?sequence=17](http://repositorio.banrep.gov.co/bit)

Llorente Heras, R., Maroto Sánchez, A.,

Martín-Román, Á., & Moral de

Blas, A. (2018). Éxito salarial:

indicadores por género en la

distribución salarial. *Documentos*

de trabajo (IAES, Instituto

Universitario de Análisis

Económico y Social)(4), 1-33.

Obtenido de

<http://www3.uah.es/iaes/publicacio>

[nes/DT_04_18.pdf](http://www3.uah.es/iaes/publicacio)

Maurizio, R. (2016). Formas atípicas de

empleo en América Latina:

incidencia, características e

impactos en la determinación

salarial. *Serie Condiciones de*

Trabajo y Empleo(76). Obtenido de

<https://relatsargentina.com/docume>

[ntos/RA.1-](https://relatsargentina.com/docume)

- DyEL/RELATS.A.DyEL.TnoRegis
trado.Maurizio.pdf
- Naranjo Arango, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & gestión*(32), 83-114. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Salarios*. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--es/index.htm>
- Pasco Cosmópolis, M. (1986). El salario su protección y garantía. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*(40), 213-242. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5084831>
- Portafolio. (26 de Septiembre de 2019). *Portafolio*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/mipymes-son-la-fuente-de-empleo-de-mas-de-16-millones-de-colombianos-533962>
- Quintanilla Pardo, I. (2002). *Empresas y personas: Gestión del conocimiento y capital humano*. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=Rx-5BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR13&dq=empresas+y+personas+gestion+del+conocimiento+y+capital+humano&ots=32mbuj-Oar&sig=MsVLjYZ5WpsSPAXZKV5GoizY19U#v=onepage&q&f=false>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimo tercera ed.). (S. Robbins, & T. Judge, Trads.) México: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de <https://psiqueunah.files.wordpress.com>

com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rodríguez Moguel, E. A. (2005).

Metodología de la investigación.

Mexico. Recuperado el 27 de

Septiembre de 2019, de

[https://books.google.com.co/books](https://books.google.com.co/books?id=r4yrEW9Jhe0C&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiI6Zv3vPHkAhURjVkKHYZCtUQ6AEIKTAA#v=onepage&q&f=true)

[?id=r4yrEW9Jhe0C&printsec=fron](https://books.google.com.co/books?id=r4yrEW9Jhe0C&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiI6Zv3vPHkAhURjVkKHYZCtUQ6AEIKTAA#v=onepage&q&f=true)

[tcover&dq=metodologia+de+la+in](https://books.google.com.co/books?id=r4yrEW9Jhe0C&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiI6Zv3vPHkAhURjVkKHYZCtUQ6AEIKTAA#v=onepage&q&f=true)

[vestigacion+definicion&hl=es-](https://books.google.com.co/books?id=r4yrEW9Jhe0C&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiI6Zv3vPHkAhURjVkKHYZCtUQ6AEIKTAA#v=onepage&q&f=true)

[419&sa=X&ved=0ahUKEwiI6Zv3](https://books.google.com.co/books?id=r4yrEW9Jhe0C&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiI6Zv3vPHkAhURjVkKHYZCtUQ6AEIKTAA#v=onepage&q&f=true)

[vPHkAhURjVkKHYZCtUQ6AE](https://books.google.com.co/books?id=r4yrEW9Jhe0C&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiI6Zv3vPHkAhURjVkKHYZCtUQ6AEIKTAA#v=onepage&q&f=true)

[IKTAA#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.co/books?id=r4yrEW9Jhe0C&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiI6Zv3vPHkAhURjVkKHYZCtUQ6AEIKTAA#v=onepage&q&f=true)

Vargas Riaño , D. (25 de Febrero de

2020). *En 15 años, la industria ha*

crecido por debajo de la economía:

Andi. Obtenido de elcolombiano:

[https://www.elcolombiano.com/ne](https://www.elcolombiano.com/negocios/empresas/manufacturas-crecieron-menos-que-la-economia-desde-2005-andi-GH12518295)

[gocios/empresas/manufacturas-](https://www.elcolombiano.com/negocios/empresas/manufacturas-crecieron-menos-que-la-economia-desde-2005-andi-GH12518295)

[crecieron-menos-que-la-economia-](https://www.elcolombiano.com/negocios/empresas/manufacturas-crecieron-menos-que-la-economia-desde-2005-andi-GH12518295)

[desde-2005-andi-GH12518295](https://www.elcolombiano.com/negocios/empresas/manufacturas-crecieron-menos-que-la-economia-desde-2005-andi-GH12518295)

Zúñiga, N. P. (2017). *Cuáles han sido los*

avances que se registran en la

normatividad expedida desde la

Constitución de 1991 hasta la

actualidad sobre equidad salarial

en Colombia. Obtenido de

[https://repository.ucatolica.edu.co/](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15104/1/AVANCES%20NORMATIVOS%20SOBRE%20LA%20EQUIDAD%20SALARIAL.pdf)

[bitstream/10983/15104/1/AVANC](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15104/1/AVANCES%20NORMATIVOS%20SOBRE%20LA%20EQUIDAD%20SALARIAL.pdf)

[ES%20%20NORMATIVOS%20%](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15104/1/AVANCES%20NORMATIVOS%20SOBRE%20LA%20EQUIDAD%20SALARIAL.pdf)

[20SOBRE%20LA%20EQUIDAD](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15104/1/AVANCES%20NORMATIVOS%20SOBRE%20LA%20EQUIDAD%20SALARIAL.pdf)

[%20SALARIAL.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15104/1/AVANCES%20NORMATIVOS%20SOBRE%20LA%20EQUIDAD%20SALARIAL.pdf)

8. Anexos

Anexo 1: Formato Encuesta

MEJORA DE LAS CONDICIONES SALARIALES DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA YABOLINES ALINA



Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Yabolines Alina

Fecha: _____

Nombre del encuestado: _____

Objetivo: Recopilar información relevante para determinar, si las condiciones mediante el cual los empleados de la empresa Yabolines Alina de San Juan de Betulia establecieron su relación contractual están bajo la normatividad vigente en el territorio colombiano y si son motivo de descontento a posteriori a la contratación.

Tema de confidencialidad: La información suministrada en esta encuesta no será revelada a terceros, ni será objeto o motivos sancionatorios; será uso exclusivo para la recopilación de datos que conlleven a la elaboración de un artículo, por parte de los encuestadores.

Presentación de la encuesta: En esta encuesta se encontrarán preguntas relacionadas a el tipo de empleo, contratación, normatividad y la percepción que tienen sobre su situación salarial, además una pregunta abierta en donde darán su punto de vista u opinión.

Preguntas:

Dimensión: tipos de contratación y normatividad

1. ¿Con que contrato se encuentra usted vinculado a la empresa en estos momentos?

Contrato a término fijo _____ Contrato a término indefinido _____

Contrato por prestación de servicios _____ Ninguno _____

2. ¿De qué forma fue establecida su relación contractual con la empresa?

Verbal _____ Escrita _____

MEJORA DE LAS CONDICIONES SALARIALES DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA YABOLINES ALINA



3. ¿Previo a la contratación le fueron enunciadas de forma clara las funciones a realizar?
Si _____ No _____

4. ¿Al momento de contratar se estableció de forma clara y plena la remuneración salarial a recibir por las tareas desempeñadas?
Si _____ No _____

5. ¿El salario que recibe actualmente fue definido bajo el salario mínimo mensual vigente decretado por el gobierno colombiano para el año 2020?
Si _____ No _____

6. ¿Actualmente usted paga seguridad social?
Si _____ No _____

7. ¿Recibe aportes sociales de ley?
Si _____ No _____

8. ¿Ha laborado mayor tiempo del pactado ordinariamente sin recibir algún tipo de compensación?
Si _____ No _____

9. ¿Su empleador en algún momento realizó alguna deducción y retención de su salario sin darle las razones del mismo?
Si _____ No _____



MEJORA DE LAS CONDICIONES SALARIALES DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA YABOLINES ALINA



Dimensión: Cargo desempeñado en la empresa

10. ¿Cuál es el cargo o tipo de empleo que ejerce en la empresa?

Embolador___ Asador___ Despegador___

11. ¿Cuál es su nivel de escolaridad?

Básica primaria___ Bachillerato___ Técnico___ Tecnólogo
___ Universitario___ Otro___

12. ¿Cree usted que su labor dentro de la empresa es consecuente con su nivel de escolaridad?

Sí___ No___

Dimensión: Situación real del contexto salarial y contractual de los empleados.

1. ¿Conoce usted cual es la normatividad que rige la vinculación laboral y los tipos de contrato existentes?

Sí___ No sabe___ No___

2. ¿Conoce sus derechos como empleado?

Sí___ No___

3. ¿Conoce sus deberes para con su empresa y empleador?

Sí___ No___

4. ¿Se siente satisfecho con la relación contractual que tiene con la empresa actualmente?

Sí___ No___

5. ¿Cree usted que es beneficiario de todo lo que exige la ley en relación a su tipo de contratación?
Sí___ No___
6. ¿Como cree usted que es la relación empleador – empleado?
Buena___ Mala___ No contesta___
7. ¿El empleador ha incumplido en algún acuerdo previo a la contratación?
Sí___ No___ 969
- ¿Cual?
Salario___ horas de trabajo___ Otro___
8. ¿Se siente satisfecho con el salario actualmente devengado actualmente?
Sí___ No___
9. ¿Ha sentido la necesidad de cambiar de empleo por causa del nivel salarial recibido?
Sí___ No___ Algunas Veces___
10. ¿Qué tan relevante es el salario para usted a la hora de seguir motiva a permanecer en un empleo?
Mucho___ Poco___ Muy poco___
11. ¿Aparte del salario recibido la empresa te genera algún otro tipo de incentivo monetario?
Siempre___ Casi siempre___ Nunca___
12. ¿Es necesario realizar un cambio en las condiciones salariales y contractuales que maneja la empresa?
Sí___ No___

MEJORA DE LAS CONDICIONES SALARIALES DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA YABOLINES ALINA



13. Final Abierto (Observaciones)

Nos agradecería saber si tiene más comentarios sobre el tema

Encuesta dirigida a los administradores de la empresa Yabolines Alina

Fecha: _____

Nombre del encuestado: _____

Objetivo: Recopilar información relevante para determinar, si las condiciones mediante el cual los empleados de la empresa Yabolines Alina de San Juan de Betulia establecieron su relación contractual están bajo la normatividad vigente en el territorio colombiano y si son motivo de descontento a posteriori a la contratación.

Tema de confidencialidad: La información suministrada en esta encuesta no será revelada a terceros, ni será objeto o motivos sancionatorios; será uso exclusivo para la recopilación de datos que conlleven a la elaboración de un artículo, por parte de los encuestadores.

Presentación de la encuesta: Las preguntas relacionadas en esta encuesta tratan sobre los recursos financieros, tipo de contratación y normatividad existente, así como una pregunta abierta en donde puede suministrar otra información diferente a la que se esboza en la encuesta.

Preguntas:

Dimensión: Contexto financiero de la empresa

1. ¿Cree usted que la empresa cuenta con los recursos suficientes para otorgar un mejora salarial y contractual a los empleados?

Sí _____ No _____ No responde _____

2. ¿Cree usted que una forma de hacer rentable la actividad de económica de su empresa es manteniendo salarios bajo?

Sí _____ No _____

3. ¿Cree que el gobierno da las garantías en lo referente a la carga impositiva y prestacional para contratar bajo la normatividad colombiana?
Si _____ No _____

Dimensión: Tipos de contratos existentes y Normatividad actual.

4. ¿Bajo qué criterios el encargado de selección se ampara para escoger el personal?
Nivel de escolaridad _____ Experiencia _____ todas las anteriores _____
5. ¿Cuál es el tiempo mínimo de vinculación laboral en la empresa?
1 año ___ 6 meses ___ 3 meses ___ Indefinido ___
6. ¿La remuneración de los empleados, está en base al salario mínimo como lo indica la constitución y el código sustantivo del trabajo?
Sí ___ No ___
7. ¿Conoce usted todo lo referente a los tipos de contratación según el código sustantivo del trabajo?
Sí ___ No ___
8. ¿Qué tipo de contratación predomina a la hora de vincular laboralmente a los trabajadores?
Contrato a término fijo _____ Contrato a término indefinido _____
Contrato por prestación de servicios _____
9. ¿Por qué cree usted ese el tipo de contratación que prevalece?
Rentabilidad que brinda a la empresa _____ Menos trámites legales _____
Todas las anteriores _____

MEJORA DE LAS CONDICIONES SALARIALES DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA YABOLINES ALINA



10. ¿cree usted que el sistema contractual y salarial fijado para los empleados es el más adecuado?

Si _____ No _____

11. Final Abierto (Observaciones)

Nos agradaría saber si tiene más comentarios sobre el tema

Anexo 2: Evidencia fotográfica de encuestados





