

GRADO DE SATISFACCIÓN QUE TIENEN LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA CON EL AHORRO OBLIGATORIO A QUE ESTÁN SUJETO AL TENER UN CONTRATO LABORAL¹

Yesenia Patricia Cancio Meza²

RESUMEN

El presente artículo muestra que tan satisfecho están los empleados de la compañía con el ahorro a que están sujetos desde el momento que pacta con un contrato labor ya sea a término indefinido, a comisión o como vendedor indirecto, además demostrar el impacto que ha generado este ahorro dentro de la organización; lograr establecer las verdaderas necesidades a satisfacer por la junta directiva al determinar la creación de este ahorro que se convierte en obligatorio cumplimiento. Teniendo en cuenta que esto repercute significativamente en la disponibilidad de los recursos económicos de todos sus contratantes ya que de una u otra manera es una porción de sus ingresos que queda a disposición de la compañía por un tiempo o periodo que solo es determinado por la gerencia.

Indagando con los empleados sobre el conocimiento que tiene acerca del objetivo del ahorro estos no tiene claro la funcionalidad del mismo o a que está destinado, asumen que es un fondo de empleados, es un forma de ahorrar entre otras cosas solo saben que cuando se dé por terminado el contrato se les devolverá el dinero que le han descontado o si alguna eventualidad sucede (deuda con la empresa) el ahorro pueda servir si en determinado caso la liquidación no es suficiente. En realidad, ha sucedido en muchas terminaciones de contrato. Se puede decir que esta figura es un ahorro una prenda de garantía. Se determinó que los contratantes desconocen la funcionalidad del ahorro, por ende se siente insatisfecho.

PALABRAS CLAVE

Ahorro, bienestar, satisfacción, contrato.

ABSTRACT

This article shows how satisfied are employees of the company with the savings that are subject from the moment he makes a pact with a contract work either indefinite term, on a fee or indirect seller, also demonstrate the impact generated this savings within the organization; able to establish the real

¹ Artículo presentado como requisito para optar por el título de Especialista en Gerencia de Proyectos.

² Estudiante de la Especialización en Gerencia de Proyectos de la Universidad Libre, Sede Cartagena.

needs to be met by the board in determining the creation of this saving becomes mandatory. Given this significant impact on the availability of economic resources of all its contractors because in one way or another is a portion of your income that is available to the company for a time or period is only determined by management.

Inquiring with employees about the knowledge you have about the purpose of saving these not clear functionality thereof or which is intended, assume that it is a fund of employees, it is a way of saving among other things only know that when given by terminate the contract will be refunded the money they have discounted him or if some event happens (debt to the company) savings can serve in a particular case if the settlement is not enough. In fact it has happened many contract terminations. It can be said that this figure is a savings guarantee a garment. It was determined that the Contracting unknown functionality thus saving you feel dissatisfied.

KEYWORDS

Savings, welfare, satisfaction, contract.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral se puede medir con el rendimiento eficaz y efectivo de los miembros de una compañía, de la misma manera que en ella encuentren una armonía con lo otorgado por ley y lo ofrecido por políticas empresariales.

Con la investigación se pretende mostrar el grado de satisfacción que tiene los empleados de la compañía y en términos generales cuáles son las demandas que los contratantes quieren en tiempo real sean atendidas por parte de la compañía. Además determinar los perjuicios por parte de la empresa y de los empleados lo cual servirá para mostrar alternativa que permitirán incrementar la cultura del ahorro voluntario con el objeto de poder mejorar la calidad de vida en un tiempo determinado y recibir bienestar.

Es de reconocer que ahorrar de forma voluntaria y sin restricciones le garantiza al ser humano que en determinado tiempo se puede hacer uso de estos recursos, pero a la vez la ausencia de restricciones permite no culminar con el ahorro esperado.

Desde tiempos remotos se ha tenido la cultura del ahorro, ya que se practicaba en las grandes civilizaciones como la china, egipcia, incas etc. Estas guardaban sus alimentos en grandes reservas con el objetivo de que en un futuro no se vieran afectados por la falta de estos recursos. El antiguo testamento nos muestra que cuando José le interpreta el sueño a Rey le dice que vendrán 7 años de abundancia y 7 años de escases; y que hay que abastecerse, ahorrar y guardar en el tiempo de abundancia para cuando llegue el tiempo de escases tener reservas. Con el transcurrir del tiempo los bienes que se ahorran han cambiado, pues se ha pasado de conservar alimentos a guardar dinero. En la actualidad el gran dilema sería ¿VIVIR PARA AHORRAR O AHORRAR PARA VIVIR? Para muchas personas el ahorro es disciplina y sacrificio puesto que no se cuenta con el compromiso y la voluntad para hacerlo, porque siempre nos proponemos ahorrar, pero no lo logramos, pues siempre está surgiendo algo que lo impide como lo es la tentación de comprar algo que nos gusta o simplemente decimos que vamos a ahorrar en otro momento

y ese momento nunca llega. Las distintas clases sociales manejan definiciones opuestas del ahorro y de qué forma ahorrar el dinero; los más favorecidos económicamente no tienen ningún problema al ahorrar aunque gasten desmedidamente su riqueza, pues cuentan con grandes ingresos debido a la gran cantidad de propiedades e inversiones que poseen. Por lo contrario aquellas personas de ingresos bajos o inferiores a dos SMMV se les dificulta destinar una porción de sus ingresos para ser ahorrados en cualquier forma, llámese alcancía, cuenta de ahorro, san crédito, ahorros compartido, etc. ya que los ingresos que obtienen los utilizan para suplir las necesidades básicas del hogar, por ende como carecen de ese poder adquisitivo que les permita ahorrar para en el futuro poder mejorar su calidad de vida o a su vez satisfacer necesidades secundarias.

Por otra parte, se puede afirmar que la cultura del ahorro se ha perdido debido al amplio portafolio de servicios que ofrecen las entidades financieras y la economía informal en la que encontramos los llamados paga diarios y/o gota a gota lo cual le facilitan a una persona que tenga ingresos que pueda ser demostrados por una actividad de comercio, o un vínculo laboral créditos de consumo, libre inversión, universitarios, hipotecarios, entre otros; lo que conlleva a no realizar ese sacrificio de reunir en un tiempo determinado cuota a cuota para poder adquirir un bien o un servicio.

La Ley (Art 149, 151C.S.T) respalda a los patronos como a los empleados cuando se requiera hacer uso de préstamos empresariales, por libranza, a los empleados deducibles por nomina, con el objetivo de suplir una necesidad las cuales siempre se están generando “pirámide de las necesidades básicas del individuo de una manera jerárquica, colocando las necesidades más básicas o simples en la base de la pirámide y las más relevantes o fundamentales en la cima de la misma, a medida que las necesidades van siendo satisfechas o logradas surgen otras de un nivel superior o mejor” (maslow, una teoría sobre la motivación, 1943).; partiendo del hecho que el ahorro es la acción de separar una parte del ingreso que obtiene una persona con el fin de guardarlo para un futuro, se puede utilizar para algún gasto importante que se tenga o algún imprevisto y/o emergencia. Existen diferentes formas de ahorrar así como diversos instrumentos financieros destinados para incrementar el ahorro que se pretende realizar. Los seres humanos en algunos casos no poseen la cultura del ahorro; mientras que algunos hacen lo posible por no malgastar el dinero y sacar un buen provecho de él, guardándolo en alcancías o en cualquier otro lugar que asumen como seguro, otros no tienen conciencia de sus gastos excesivos, derrochan el dinero en cosas completamente innecesarias, solamente por satisfacer sus gustos. Las nuevas prácticas de administración permiten a las organizaciones o gremios empresariales facilitarles a los empleados incrementar esa cultura de ahorro ya que estas por prescripción previa del empleado están facultada para deducir por nomina una cuota o % de su total devengado el cual tiene como destino un fondo de ahorro el cual es administrado por una entidad legalmente constituida que le brinda respaldo a los recursos captados, ofreciéndole además valor a agregado por estar depositando su dinero en estas entidades ya sea del sector solidario o financiero. Las entidades del sector solidario también llamadas del sector cooperativo son: las cooperativas, fondos de empleados, asociaciones mutuales, administradoras cooperativas, organismos cooperativos de segundo y tercer grado, etc. Entidades financieras como los bancos y corporaciones de ahorro entre otras.

La Compañía ha establecido en sus políticas de contratación laboral deducir y retener de la nómina de los empleados una porción de esta; con la figura de ahorro voluntario. Actualmente estos dineros se

encuentran a disposición de la compañía salvaguardando los riesgos a los que están expuesto los cuales se pueden materializar solo con darle cumplimiento al objeto social de la misma. Cabe resaltar que por todos los contratantes de la empresa en un porcentaje del 95% a diario pasan por sus manos el capital de trabajo de la compañía (efectivo); todos los ingresos que la empresa genera están a disposición de todos los contratistas debido a que estos son generados y/o transportados por ellos o en su defecto requieren de un proceso donde interviene un programa sistemático que es manipulado por todos y cada uno de los contratistas. Si llegase el caso de materializarse el riesgo de la pérdida de efectivo en uno de sus contratantes la compañía dispondrá en última instancia de sus ahorros. Se podría afirmar que este ahorro no es mas que una prenda de garantía para salvar guardar los recursos de la compañía en determinado caso que uno de su contratante llegase a tomar el dinero de la compañía para beneficio propio y/o de un tercero; ¿en donde queda la figura de ahorro?

¿Es un ahorro para el empleado o es una prenda de garantía para la empresa? La pregunta radica debido a que el concepto de ahorro es muy amplio y trae consigo rentabilidad financiera partiendo del valor real del dinero en el tiempo en términos financieros.

El procedimiento que se le da a este ahorro no es el más adecuado y rentable para los empleados quienes no reciben una contraprestación por el tiempo y el monto del mismo partiendo del hecho que este es no es progresivo y no es retroactivo para los empleados. Y la administración no muestra claridad del manejo de estos recursos que aproximadamente a un monto total mensual de \$20.000.000 desde la fecha de constitución de la empresa.

En el Departamento de Bolívar es una empresa que brinda estabilidad laboral a los empleados cuenta con un aproximado de 714 empleados directos y alrededor de 6.000 empleados indirectos.

Asimismo, esta investigación le servirá a la institución para respaldar los proyectos de investigación que se desarrollan en el centro de emprendimiento y desarrollo empresarial. Además de despertar el espíritu investigativo de sus estudiantes y al mismo tiempo contar con un banco de proyectos empresariales realizado por estudiantes integrales, competentes y con visión empresarial.

DISEÑO METODOLÓGICO

Se extrajo una muestra 227 empleados de la compañía; los cuales tiene diferente tipo de vínculo contractual 50% contrato de colocador independiente, 30% contrato a comisión y 20% contrato indefinido. Las encuestas fueron realizadas por el grupo de Auditoria y del área comercial. La recolección de los datos (encuesta) se realizó en las diferentes oficinas de la compañía; los encuestados deben estar activo en la compañía y no se obliga a responder la encuesta además se garantiza la privacidad de la información.

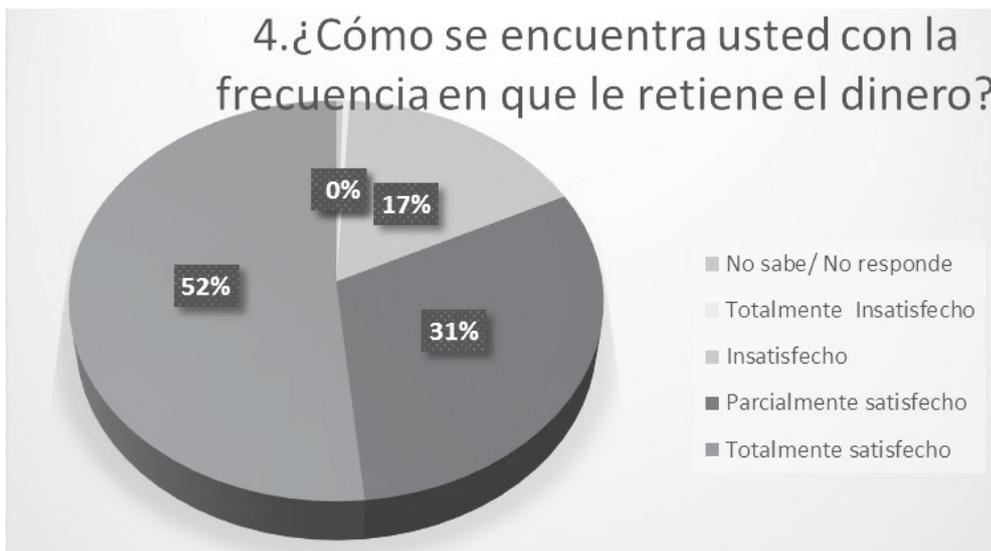
RESULTADO

1. ¿Cuál el impacto que ha generado el ahorro obligatorio en los empleados de la compañía?

La respuesta a este objetivo la encontramos en las preguntas de la 3 a la 7 de la encuesta que se realizó a los contratantes de la compañía.



En esta gráfica se evidencia que los contratantes encuestados se encuentran en un 37% parcialmente insatisfecho con el ahorro que tienen dentro de la compañía. Lo que se puede inferir es que desconocen el objetivo por el cual fue creado.



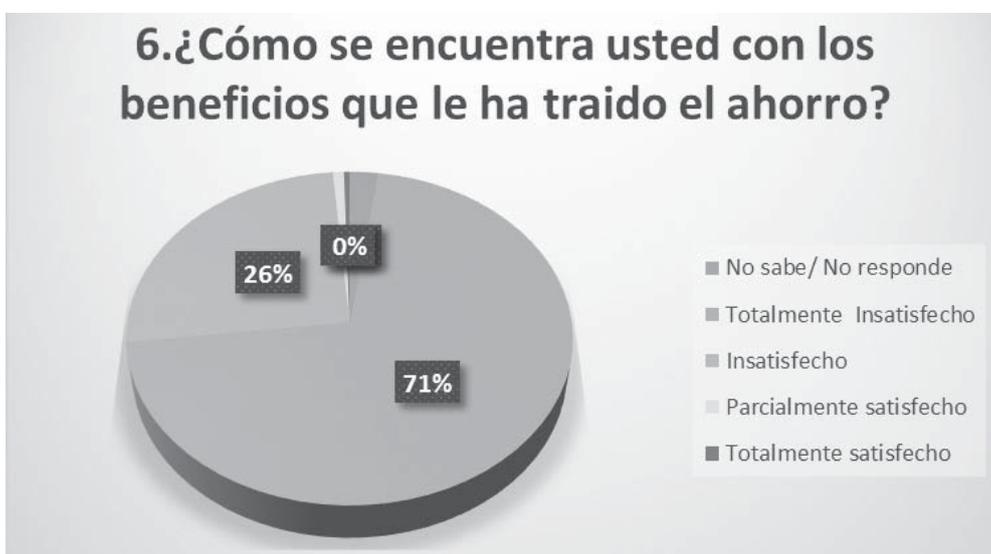
En esta gráfica se observa que el 52% de los encuestados se encuentra totalmente satisfecho con la frecuencia en que le retiene el dinero destinado al ahorro; lo que indica es que los contratantes saben que periódicamente parte de sus ingresos son destinados a un ahorro.

5. ¿Cómo se encuentra usted con monto ahorrado?



Esta gráfica señala que el 3% de los encuestado se siente totalmente insatisfecho con el monto ahorrado; quiere decir que la minoría le gustaría cambiar el monto o la cuota del ahorro.

6. ¿Cómo se encuentra usted con los beneficios que le ha traído el ahorro?



Esta gráfica indica que los contratantes encuestados manifiestan estar totalmente insatisfechos con los beneficios que podrían adquirir por tener dicho ahorro

7. ¿Cómo se encuentra usted con el bienestar que le ha traído el ahorro?



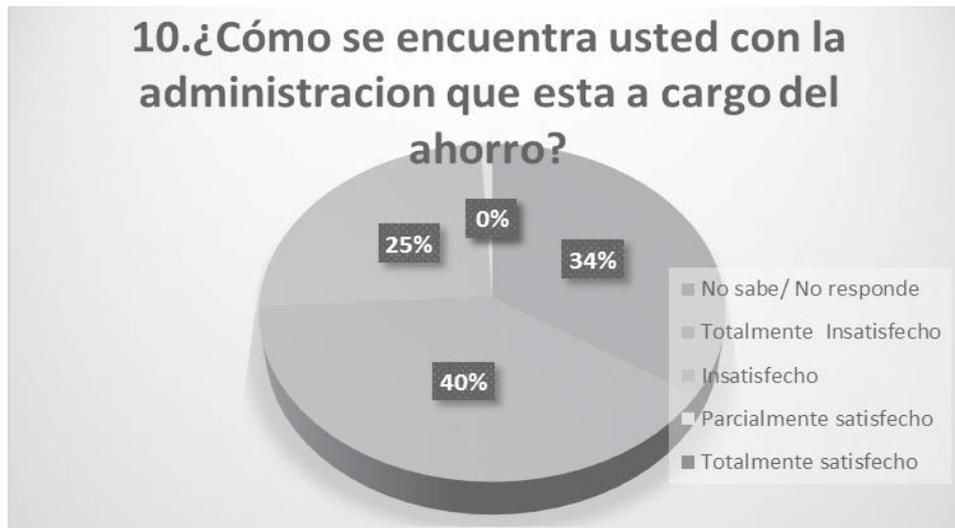
Los contratantes encuestados manifiestan sentirse totalmente insatisfechos en un 61% con el bienestar que han recibido por tener este ahorro.

2. ¿Cuáles son las necesidades a satisfacer por la junta directiva al determinar la creación de este ahorro obligatorio?

La respuesta a este objetivo es determinada por las dos preguntas que a continuación están gráficas. Nos adentra a visionar si las expectativas que tienen los contratantes con el ahorro son llenadas; además señala el alcance de la política establecida por la junta directiva si está siendo de total cumplimiento

Si la empresa decide cambiar la admon del ahorro ¿usted estaría ?

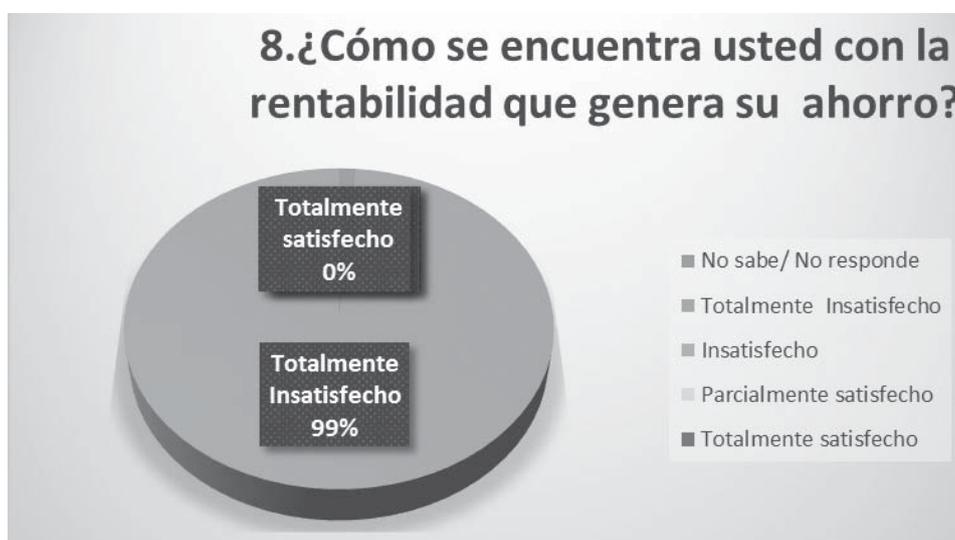




Esta dos gráficas indican que los contratantes encuestados desean que la administración que esta a cargo del ahorro sea cambiada.

Teniendo en cuenta el objeto social de la compañía es muy importante resalta que diariamente el capital de trabajo y la sostenibilidad del mismo está en las manos de todos y cada uno de los contratantes, las utilidades se ven reflejadas en su totalidad si todas los contratantes cumplen en un 100% con sus competencias laborales y le dan buen uso al dinero producto de la comercialización de los productos; resaltando que la historia enmarca a las compañía que tienen el mismo objetos social o afines como muy vulnerable a la perdida de efectivo, lo que significa disminución del lucro que debe resultar de la practica o del cumplimiento del objeto social. La figura del ahorro le permite un respaldo económico que afrenta las eventualidades que a diario surgen en el cumplimiento de las competencias laborales a los cuales no se está exenta de materializar.

3. ¿Estimar y comparar el rendimiento financiero que genera el dinero depositado en una entidad financiera y/ o entidad del sector solidario vs ahorro obligatorio de la compañía



Esta gráfica nos indica que el ahorro no genera ningún tipo de rentabilidad. Es un dinero muerto para todos los contratantes.

DISCUSIÓN

Se pudo observar que el ahorro que tienen los contratistas en la compañía favorece económicamente la liquidez de la empresa debido a que genera un flujo de efectivo que le permite minimizar el endeudamiento con terceros, disminuyendo entre otros gastos el de intereses financieros. Teniendo en cuenta que diariamente captan una cifra aproximada de \$10.000.000 del total de los contratantes con destino al ahorro es una cifra que le permite proyectar un flujo de caja con nivel de endeudamiento muy bajo.

Esta cifra, si estuviera en manos de una entidad financiera, dejara rendimientos por \$96.480.000 anual; tomando como referencia la tasa de 2,68% efectiva anual que esta pagando el Banco de Occidente.

La captación, como su nombre lo indica, es captar o recolectar dinero de las personas u organizaciones. Este dinero, dependiendo del tipo de cuenta que tenga una persona, (cuenta de ahorros, cuenta corriente, certificados de depósito a término fijo [CDT], etc.), gana unos intereses (intereses de captación, representados por la | tasa de interés de captación). En resumen, al banco le interesa que las personas o empresas pongan su dinero en su sistema; por lo tanto, éste les paga una cantidad de dinero por poner sus recursos en los depósitos del banco.

La colocación es lo contrario a la captación. La colocación permite poner dinero en circulación en la economía, ya que los bancos toman el dinero o los recursos que obtienen a través de la captación y, con éstos, otorgan créditos a las personas, empresas u organizaciones que los soliciten. Por dar estos préstamos los bancos cobran, dependiendo del tipo de préstamo, una cantidad determinada de dinero llamada intereses (intereses de colocación), la cual se define a través de la tasa de interés de colocación.

A través de estas dos actividades (captación y colocación), los bancos y otras instituciones financieras obtienen sus ganancias. Los intereses de colocación, en la mayoría de los países, incluyendo Colombia, son más altos que los intereses de captación; es decir, los bancos cobran más por dar recursos que lo que pagan por captarlos. Esta diferencia crea un margen que se denomina el margen de intermediación:

Margen de intermediación = Tasa interés de colocación – Tasa de interés de captación.

El Banco de Occidente paga un 2,68% efectivo anual, Finandina por el dinero captado es del 5,42%, la más alta del mercado financiero, el Banco Colpatria y el Banco Popular, respectivamente, que lideran también la lista de tasas de captación más altas del sistema financiero colombiano, cada una paga tasas del 3,6% y 2,05% efectiva anual.

La compañía realiza préstamos a sus contratantes de los cuales le cobra una tasa de intereses de colocación, pero por el ahorro captación no pagan tasa de interés. ¿La pregunta que muchos se hacen a donde va a para ese Margen de intermediación?

El banco que asegura que tiene la tasa más baja en el segmento de libre inversión es Bancolombia, que cobra 17,45%; le sigue Helm Bank, con 20,27%; Colpatria, con 21,14%; Bbva Colombia, con 22,50%, y Popular, con 23,14%.

Todas las tasas son efectivo anual y son las máximas que cobran estas entidades bancarias, sin tener en cuenta el plazo y el destino del dinero.

Los contratantes se sienten insatisfechos con el ahorro debido al desconocimiento del manejo más que por el monto descontado. Esto puede repercutir con el rendimiento y la productividad en la competencia; desconoce de las políticas del manejo del mismo lo que en muchos casos se evidencia que debe la administración hacer usos de ello para cubrir cuentas por cobrar a empleados por concepto de presuntos hurtos, pérdida de efectivo en circunstancias inciertas en la que los contratistas son los principales protagonistas.

“La satisfacción laboral está íntimamente relacionada con el compromiso y con la productividad de los trabajadores. Según avalan diversos estudios, un trabajador satisfecho puede llegar a ser hasta un 12% más productivo al mes. Y es que cuando uno encuentra una motivación y acude contento a desempeñar su puesto de trabajo, trabaja más y mejor” (Deusto, 2015).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Maslow, A. (1943). Una teoría sobre la motivación humana. recuperado https://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide_de_Maslow

Maslow, A. (1954). Motivation and Personality. Ediciones Díaz de Santos, 1991 - 436 páginas. Recuperado de https://books.google.com.co/books/about/Motivaci%C3%B3n_y_personalidad.html?id=8wPdJ2Jzqg0C&redir_esc=y

Gomes, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Recuperado de https://books.google.com.co/books/about/Introducci%C3%B3n_a_la_metodolog%C3%ADa_de_la_in.html?id=9UDXP4U7aMC&redir_esc=y

Morles, Víctor. (1994). Planeamiento y análisis de investigaciones. Eldorado Ediciones. Caracas. Venezuela.

Harvard Deusto (13-04-2015). Business Review. Artículo RRHH. Recuperado de www.google.com.co/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&ie=UTF-8&rct=j#q=harvard+deusto+13-04-2015

Namak Foroosh (2005). Enfoque cuantitativo y cualitativo, 227.

Berenson, M. (2001). Estadística para Administración. 2da edición, México.

Hurtado (2000). Análisis e interpretación de los datos.

Ceballos Herrera, F. A. (2009). El informe de investigación con estudios de casos. Revista Internacional de Investigación en Educación, 413-423. <http://www.javeriana.edu.co/magis>

http://www.economia.com.mx/el_ahorro.htm

https://aborges.webs.ull.es/encuesta_com.pdf

http://www.economia.com.mx/factores_que_influyen_para_poder_ahorrar.htm

https://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide_de_Maslow

<http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/556-legal-prestamo-empleados>

<http://www.e-torredebabel.com/Economia/diccionario-economia/satisfaccion-necesidades-economicas-V-E.htm>

Introducción a la metodología de la investigación científica. Artículos Harvard Deusto | Retos Directivos - Part 27

Subgerencia Cultural del Banco de la República. (2015). Tasa de colocación y tasa de captación en el sistema financiero. Recuperado de: http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/tasa_de_colocacion_y_tasa_de_captacion

Conozca tasas de interés que cobran los bancos (2012). Recuperado de <http://www.eluniversal.com.co/monteria-y-sincelejo/economica/conozca-tasas-de-interes-que-cobran-los-bancos-69936>

Finanzas personales.com. (2016) los mejores bancos para abrir una cuenta de ahorro. Recuperado de: <http://www.finanzaspersonales.com.co/ahorro-e-inversion/articulo/los-mejores-bancos-para-abrir-cuenta-ahorros/44533>