

RECIBIDO EL 8 DE AGOSTO DE 2021 - ACEPTADO EL 10 DE NOVIEMBRE DE 2021

ESTABLECIMIENTO DE LOS FACTORES DE GESTIÓN HUMANA APLICADOS EN UN GRUPO DE ESTABLECIMIENTOS DE REFACCIÓN DE AUTOMOTORES EN VILLAVICENCIO-META

ESTABLISHMENT OF THE HUMAN MANAGEMENT FACTORS APPLIED IN A GROUP OF AUTOMOTIVE REPAIR ESTABLISHMENTS IN VILLAVICENCIO-META

Castro Garzón, Hernando¹

Universidad de los Llanos, Villavicencio, Colombia.

Hernández Criado, Juan Carlos²

Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña,
Colombia.

Rivas Trujillo, Edwin³

Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá,
Colombia.

RESUMEN

El estudio se realizó en el barrio Porvenir de Villavicencio, el objetivo principal fue analizar el comportamiento que tienen los establecimientos dedicados al comercio y reparación automotriz o de autopartes para identificar las fortalezas

como las debilidades presentes, así mismo las oportunidades junto con las amenazas, por otro lado, se caracterizaron los puntos de trabajo, se describieron los procesos salariales, de prestaciones sociales, también se realizó un análisis de los resultados obtenidos.

La intervención permitió detallar, además de actualizar, como se encuentra el sector automotriz en tanto a temas salariales como de prestaciones sociales; adicionalmente ayudó a los empresarios y comerciantes a reflexionar o informarse sobre las cuestiones laborales legales en el país; por otra parte, recopilar información tendiente a medir el estado, así

¹ Profesor, Escuela de Administración y Negocios. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de los Llanos, Villavicencio, Colombia. Correo electrónico: hcastro@unillanos.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1299-0489>

² Docente Investigador. Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, Colombia. Email: jchernandezc@ufpso.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4591-4047>

³ Profesor Titular. Facultad de Ingeniería. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá, Colombia. Correo electrónico: erivas@udistrital.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2372-8056>

como el comportamiento del sector en general.

Se utilizó como instrumento un cuestionario de preguntas con preguntas de selección múltiple, el cual fue aplicado a una muestra de 188 locales; el procesamiento de la información obtenida se realizó a través de tablas, gráficas en Excel, además por el programa estadístico SPSS 25. Finalmente, dentro de las conclusiones más relevantes se encontró que casi la mitad de establecimientos no afilian ni pagan prestaciones sociales legales.

ABSTRACT

The study was carried out in the Porvenir neighborhood of Villavicencio, the main objective was to analyze the behavior of establishments dedicated to the trade and auto repair or auto parts to identify the strengths as well as the weaknesses present, as well as the opportunities together with the threats, for On the other hand, the work points were characterized, the salary and social benefits processes were described, and an analysis of the results obtained was also carried out.

The intervention made it possible to detail, in addition to updating, how the automotive sector is in both salary and social benefits issues; Additionally, it helped businessmen and merchants to reflect or learn about legal labor issues in the country; on the other hand, collect information aimed at measuring the state, as well as the behavior of the sector in general.

A questionnaire with multiple-choice questions was used as an instrument, which was applied to a sample of 188 locals; The processing of the information obtained was carried out through tables, graphs in Excel, also by the statistical program SPSS 25. Finally, within the most relevant conclusions, it was found that almost half of the establishments do not affiliate or pay legal social benefits.

PALABRAS CLAVES

sostenibilidad, gestión humana, prestaciones sociales, remuneración, comercio automotriz.

KEYWORDS

sustainability, human management, social benefits, remuneration, automotive trade.

INTRODUCCIÓN

Como base para el estudio se tomó al “sector automotor, que, tanto en su actividad industrial como en su actividad comercial, es un foco de atención cuando se estudia el comportamiento de la economía colombiana” (Oviedo & Moreno, 2014, p2); dado que este, ha tenido un alto impacto en el desarrollo económico del país, ya que es muy dinámico que puede desarrollarse transversalmente con otros sectores como el turismo y recreación. Además, puede definir el mejoramiento de la calidad de vida de una población, su nivel de adquisición dado que su expansión beneficia no solo a sectores privados como las aseguradoras, concesionarios, bancos, comerciantes y talleres, sino que también beneficia al sector público con el recaudo de impuestos y peajes, entre otros (Oviedo & Moreno, 2014), el sector mueve un variado grupo en el clúster alrededor de su dinámica de negocio.

Los países más industrializados en el tema automotriz son Estados Unidos, Japón y Alemania, este es uno de los más fuertes a nivel mundial, en América Latina los países con mejor proyección e índices de expansión son México, así como Brasil (E concept Análisis económico independiente, 2016). Mostrando el dinamismo con el que interviene en la economía mundial. Por otra parte, en Colombia, el comportamiento del mismo tiene tendencias crecientes, si estas tendencias siguen al alza, el sector de autopartes se verá muy beneficiado, debido a que los vehículos demandaran productos de reposición y no solo esto, las marcas que están

siendo más demandadas por los colombianos son ensambladas en el país, (Oviedo & Moreno, 2014, p33).

Adicionando a lo anterior, las marcas más vendidas en Colombia son Chevrolet con 67.755 unidades (matriculadas), Renault con 48.870, KIA con 28.386, Nissan con 20.180, Hyundai con 17.680 y Ford con 16.152 durante el 2015 (Bbva Research, 2016, p8). El parque automotor que posee Colombia es de 13 millones, 5,9 millones en vehículos de 4 llantas y 7,1 millones en motos; en el encadenamiento con otros sectores se presentó un 11,1% en cartera de vehículos/cartera consumo, 85% de las unidades de vehículos nuevos vendidas se financian y 8 millones de pólizas de Soat en 2017 (Bbva Research, 2018, p4).

A su vez para Villavicencio, la zona con mayor auge como crecimiento de locales dedicados a las autopartes y reparaciones automotrices está en el barrio Porvenir; considerando que las unidades económicas presentes cuentan con una característica permanentemente identificada, fueron creadas bajo una perspectiva de economía familiar. En relación al nivel nacional el sector tuvo decrecimiento en el 2014 pero volvió a tomar su ritmo en los últimos años, Villavicencio por ser una ciudad intermedia que abastece la zona de los Llanos Orientales y parte de la Amazonía, no está exenta de este comportamiento (Caviedes, 2012), siendo la ciudad un referente además de punto de abastecimiento para la compra de vehículos, accesorios, repuestos para media Colombia.

Con respecto a un rango distintivo, los comercios del barrio Porvenir persiste la informalidad, funcionando fuera de los parámetros establecidos legalmente para su funcionamiento (Caviedes, 2012). Dado este panorama, la gestión humana es subsanada a través de la forma de pago por comisiones por trabajos a destajo o ventas realizadas por cada colaborador, como herramienta de vinculación se utilizan arreglos

verbales para dicho fin. Por tal motivo se realizó el abordaje de la situación de la gestión humana para los colaboradores del sector, dado que la tendencia a la formalización no es una prioridad para los comerciantes. Se analizó los diferentes tópicos relacionados para aportar elementos que sirvan de guía para los propietarios de las fami empresas presentes.

METODOLOGÍA

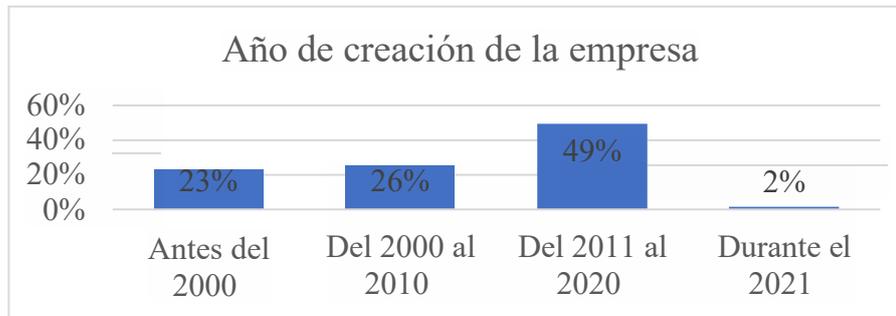
Para analizar el comportamiento frente a la política de salarios y prestaciones por parte de los propietarios de establecimientos se utilizó un método descriptivo no experimental con el uso de un factor cuantitativo. La población fue de 370 locales dedicados a comercializar productos de la industria automotriz o a la reparación automotriz en el barrio Porvenir de la ciudad de Villavicencio. La muestra se determinó con un nivel de confianza de 95%, un margen de error del 5% y proporción de rechazo como de aceptación del 5%, obteniendo 188 establecimientos de como muestra.

La información se recopiló a través de las encuestas a los empleados designados por el administrador para responder el cuestionario, o en su defecto al mismo administrador o representante legal del establecimiento; la información secundaria se recolectó a través de referentes teóricos, estudios de investigación, artículos científicos de revistas y libros.

Se utilizó un cuestionario basado en las variables predeterminadas que permitieron recolectar las respuestas de los comerciantes, y también se determinaron variables independientes y dependientes a través de una serie de productos que permitieran una recopilación ordenada de la información para analizar de manera óptima los hallazgos.

RESULTADOS

Los principales resultados y hallazgos encontrados se presentan a continuación.

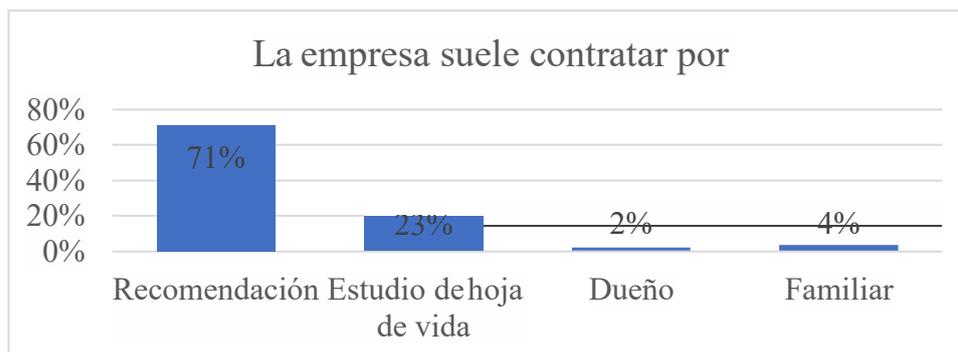


Año de creación de la empresa

Los autores (2021)

En esta figura se puede identificar que más del 50% de los establecimientos de comercio y reparación automotriz son relativamente nuevos, ya que se crearon durante la última década, cabe resaltar que durante el 2020 y 2021 se han creado pocos establecimientos, quizás a raíz de la emergencia de la Covid-19, este resultado es coherente con las estadísticas

de (Fenalco, 2020) “el número de matrículas registradas en el acumulado del año ascendió a 139.207 vehículos nuevos, lo que representó un decrecimiento de 33,3%, frente al mismo periodo del año anterior”. Con lo anterior se puede inferir que la creación de establecimientos comerciales ha disminuido al mismo tiempo que las ventas de automotores, lo cual genera efectos en otros campos como el empleo.



Forma de contratación de los establecimientos Los autores (2021)

La contratación es un proceso fundamental del área de talento humano, en los establecimientos de sector automotriz la mayoría se rige bajo la modalidad de recomendación. Por ejemplo, “en la ciudad de Barranquilla se considera en el argot popular que los procesos de contratación

de personal se basan más en las relaciones de amistad y recomendaciones que en los procesos establecidos en las diferentes empresas” (Naranjo Arango, 2012), el planteamiento del anterior autor no es diferente a lo que se evidencia en la ciudad de Villavicencio, ya que en el sector automotriz esta es la modalidad de contratación más usada.



Cargo mejor pago en el sector automotriz Los autores (2021)

En la mayoría de los establecimientos abordados el mejor salario según la información recolectada, lo posee el administrador que en su mayoría cuenta con estudios profesionales. “Pese a que es más fácil acceder al mercado laboral teniendo educación, también hay profesionales desempleados que nunca pueden ubicarse en ningún cargo relacionado con su profesión” (Leal Acosta, 2020), en relación con lo mencionado por el autor, se debe señalar que en la mayoría de establecimientos los administradores son los mismos dueños del establecimiento.

Los empleados con mejor salario devengan más de 3 SMMLV con apenas un 9%, los segundos mejor pagos devengan entre 2 y 3 SMMLV,

estableciendo que es un salario considerado acorde para los cargos definidos como mejores pagos en la zona de estudio, siendo los administradores y jefes de patio en segundo lugar.

Estos rangos salariales se estiman que van acorde al nivel de responsabilidad y formación profesional, en “Colombia los trabajadores con títulos universitarios ganan, en promedio, \$1,9 millones, mientras que las personas que estudiaron hasta la básica primaria devengan \$572.746” (Leal Acosta, 2020), contrario a lo expuesto por el autor citado, se observó que, en el sector automotriz de Villavicencio, existen profesionales que pueden llegar a duplicar el salario promedio de un profesional colombiano.

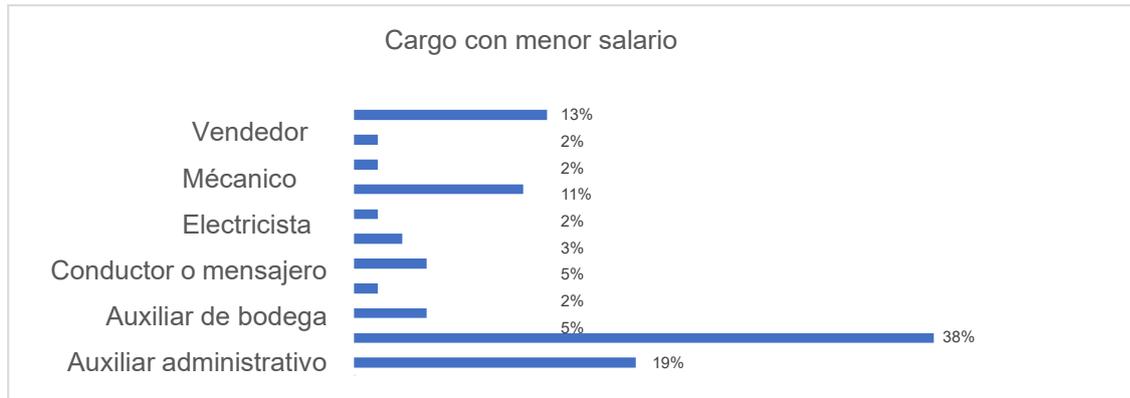
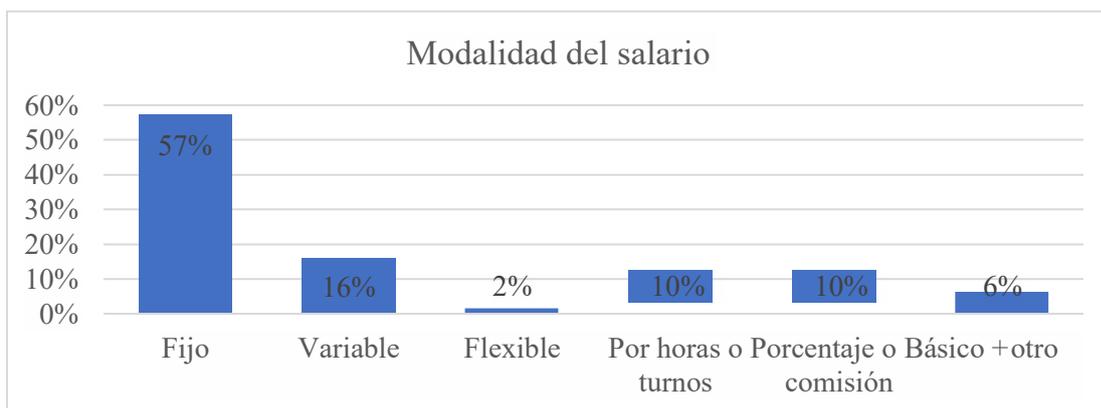


Figura 4 Cargo con menor salario en el sector automotriz

Los autores (2021)

Por otro lado, se observó que el salario más bajo lo desempeña el ayudante, auxiliar del técnico, estos no suelen poseer educación profesional, la mayoría tiene primaria o bachillerato. “El salario mínimo mensual por país, que, al ser expresado en dólares, arroja que Colombia, con US\$251 para 2019 (\$828.116 mensuales), tiene uno de los más bajos de la región” (Becerra Elejalde, 2019). Sin embargo, el rango salarial en el que se ubica el empleado con menores ingresos del

sector automotriz (comercialización y reparación de autopartes) está entre 1 y 2 SMMLV, incluso un 21% devenga menos de un SMMLV contrario a lo que afirmó el DANE como se citó en (Acosta Cristian, 2020) “la cifra de empleados en el país que devengan hasta un salario mínimo ha aumentado, en los primeros 10 meses de 2020, fue de 63,8%”, comprobando que aún se contratan empleados por debajo de los rangos legales establecidos.



Modalidad del salario de los establecimientos dedicados a la comercialización reparación de autopartes en el Porvenir Los autores (2021)

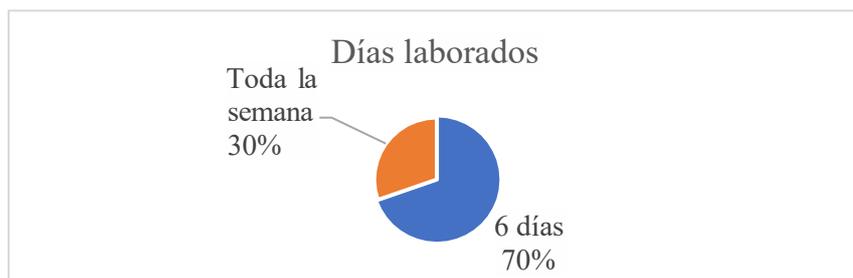
La modalidad de salario que más se presentó fue el salario fijo, seguido del salario variable, aunque para este tipo de erogación, según el (Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, 2011) es necesario que en el contrato laboral este definido el valor salarial y la periodicidad de los pagos.



Tipo de contrato más usado en los establecimientos de comercialización y reparación automotriz. Los autores (2021)

Se evidenció con la información colectada, que el contrato que más se emplea es el verbal y el menos empleado es obra labor, se resalta que los empleados afirmaron no estar de acuerdo con esta contratación, al no tener las mismas garantías y prestarse para ser modificado sin mutuo acuerdo, enunciado así para Colombia, “en promedio el 48% de los trabajadores con contrato verbal se encuentran inconformes con

su tipo de contrato” (Ortegón, 2014), presentando identificación entre el comportamiento local al nacional. Por otro lado, en cuanto al contrato fijo e indefinido el (Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, 2011) establece que “el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser inferior a un (1) año, ni superior a tres (3), pero es renovable indefinidamente” (p.8).



Frecuencia de días laborados en el sector de comercialización y reparación automotriz del barrio Porvenir de Villavicencio. Los autores (2021)

La mayoría de los establecimientos laboran 6 días a la semana, es decir de lunes a sábado; además, se evidenció que todos los establecimientos laboran jornada completa, este resultado permite determinar que algunos empleados no tienen tiempo para realizar otras actividades, de acuerdo con la afirmación de

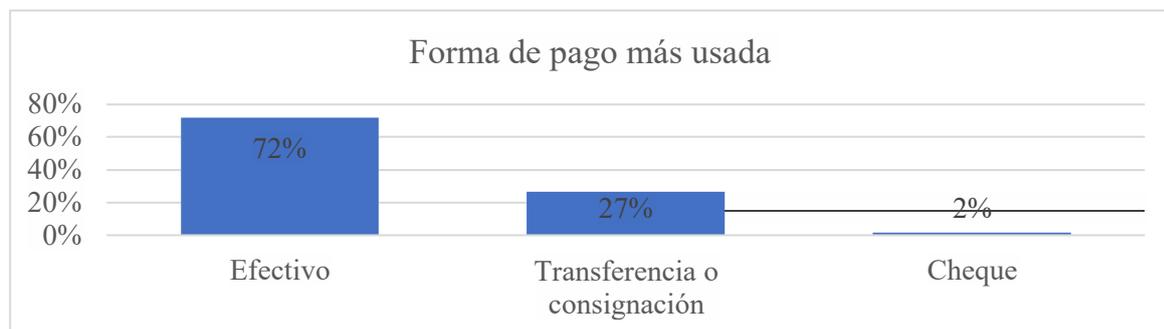
(Bernal, Rondón, & Melo, 2019) “los factores que influyen la jornada de trabajo en la calidad de vida de los trabajadores son: la conciliación entre la vida laboral y familiar, el bienestar y salud física y mental, y por último las relaciones sociales” (p48), características que pueden ser reflejadas en cuanto a la calidad de vida de los colaboradores.



Periodicidad del pago de salarios de los establecimientos de comercialización reparación automotriz del Porvenir. Los autores (2021)

Los periodos de pago más utilizados en el sector son quincenales y la periodicidad menos utilizada es mensual; de acuerdo con lo establecido en el (Código Sustantivo del trabajo de Colombia, 2011) “el salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal.

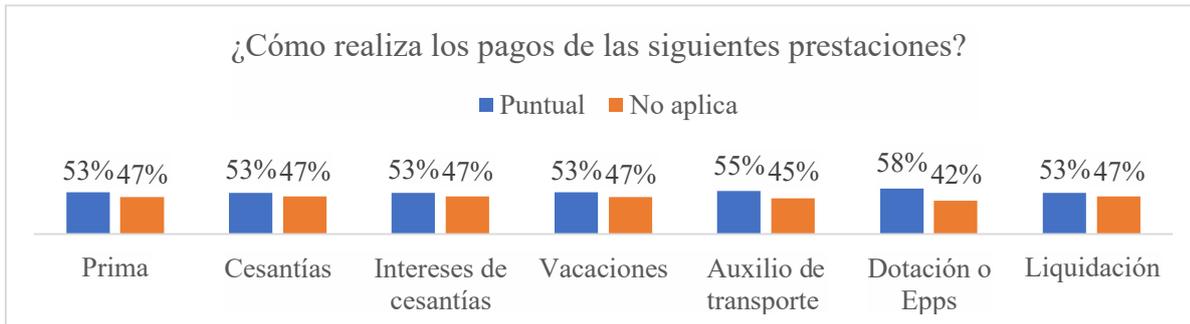
El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes”, en declaraciones realizadas por los encuestados manifestaron que durante la época de la pandemia las fechas de pago han sido irregulares.



Forma de pago más utilizada en el sector automotriz del barrio Porvenir. Los autores (2021)

El medio de pago más usado es en efectivo, en cuanto a las formas de pago “el dinero: es la más común. Implica el pago de un salario igual o mayor al salario mínimo legal mensual vigente en dinero, que puede ser entregado en efectivo, en cheque o consignado a las cuentas de los trabajadores” (Vélez Robledo, 2019), la afir-

mación anterior está totalmente de acuerdo con el resultado presentado.



Realización de pago a las prestaciones sociales legales a cargo del empleador. Los autores (2021)

Se logró establecer que cerca de la mitad, un 47%, no realiza el pago de prestaciones sociales; un 45% no aplica el auxilio de transporte y el 42% no da dotación ni elementos de protección a sus empleados. Con el resultado anterior, se asiente la ausencia en el cumplimiento de la normativa laboral establecida en el

país; sopesando que “a los empleadores que no cumplan con la obligación de pagar a sus empleados las prestaciones sociales legales podrán ser multados y acarrear gastos adicionales” (Gómez, 2018), estableciendo la vulnerabilidad permanente que tienen los colaboradores, además del riesgo de sanción para los empleadores.

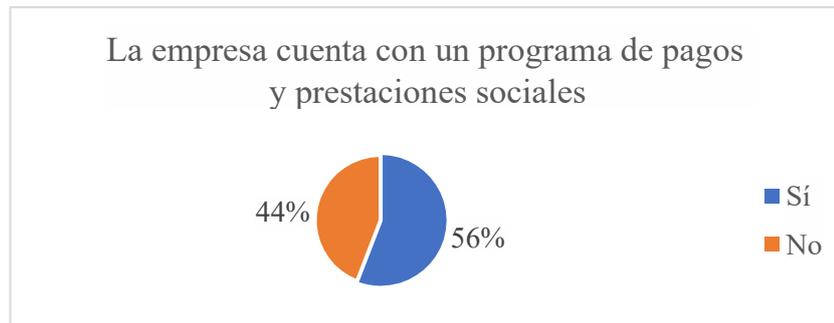
Afiliación y pago de las siguientes prestaciones sociales



Afiliación y pago de prestaciones sociales a cargo de terceros. Los autores (2021)

Con respecto a la regularidad en los pagos, más de la mitad de los establecimientos los realizan de manera puntual. Sin embargo, el 41% no afilia a salud ni Arl y un 43% no lo está en cajas de compensación ni fondos de pensión. Los empleadores tienen la responsabilidad de afiliar a sus empleados a los agentes prestadores de los mismos, en caso de que el empleador no cumpla tendrá que asumir los gastos que se incurran por los accidentes, lesiones, beneficios de caja de compensación y la pensión (Gómez, 2018), es decir que aproximadamente el 43% de los establecimientos está en riesgo de generar

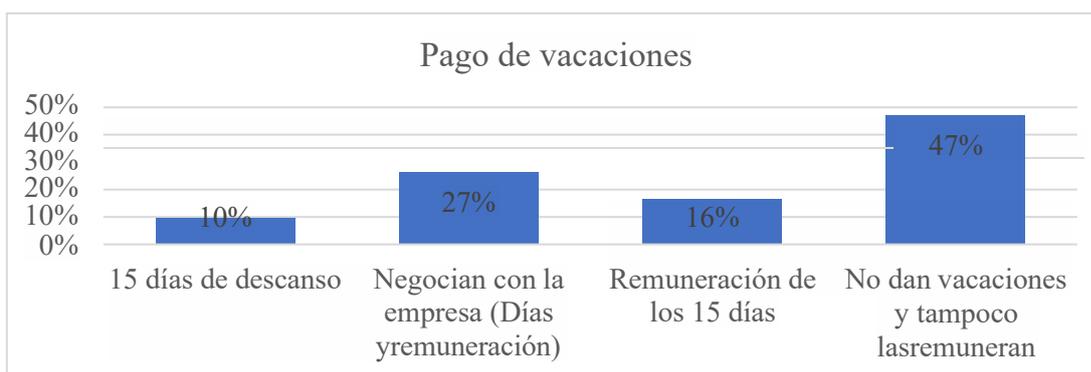
sanciones o sobre costos por el no cumplimiento de lo expuesto en la legislación laboral o por hechos fortuitos acaecidos a los colaboradores.



Participación de las empresas en programas de pagos y prestaciones. Los autores (2021)

En cuanto a la aseveración de la información acerca de los derechos adquiridos por parte de los colaboradores, manifestaron que los empleados están enterados de sus derechos salariales y en materia de prestaciones; se establece que el

personal vinculado conoce sus derechos, pero en la misma vía los establecimientos no los cumplen. Concluyendo que, en promedio la mitad de las organizaciones garantiza los derechos de sus empleados según lo establecido por la ley laboral.



Forma de pago de las vacaciones en los establecimientos dedicados a comercialización y reparación automotriz del Porvenir en Villavicencio. Los autores (2021)

Las vacaciones son un derecho que tiene el empleado y que está contemplado en el (Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, 2011) “Los trabajadores que hubieren prestados sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas” (p.57). Así las cosas, el 47% incumplen con este artículo; adicionalmente algunos realizan pagos totales a pesar que la legislación indica que solo se pague el 50% de estas en dinero, manifestando que los colaboradores preferían el dinero que tomar las vacaciones.

DISCUSIÓN

Las organizaciones intervenidas en su mayoría contratan por recomendación cuando existen mecanismos más seguros para la selección de personal como las entrevistas, evaluaciones psicológicas entre otras herramientas; por otro lado, siguen utilizando el contrato verbal que aunque sea válido en Colombia es una modalidad que puede ser ambigua para el empleado, también la mayoría sigue pagando su sueldo en efectivo cuando existen mecanismos más seguros y eficientes como las transferencias. Las dinámicas presentes en cuanto a la gestión

del recurso humano son ocasionadas por la ausencia de información por parte de los propietarios a ese respecto, quedando expuesta la organización, así como a una inadecuada labor por parte de los colaboradores debido al grado de insatisfacción presente, estableciéndose que el 52% en de establecimientos cumplen con el pago de estas obligaciones, y casi la mitad no afilia ni paga ningún tipo de prestación social.

CONCLUSIONES

El barrio Porvenir de la ciudad de Villavicencio, se ha dedicado por muchos años a la comercialización de autopartes y a la reparación de vehículos, es un lugar que se ha caracterizado por su alta concentración de establecimientos dedicados a estas actividades, y gracias a su trayectoria se ha convertido en referente regional.

Entre el año 2011 y 2020, se crearon la mayoría de locales comerciales o de reparación automotriz que se encuentran en la zona de estudio, mientras se mantuvo el auge del sector en Colombia y Latinoamérica se crearon mayor número de empresas, es decir que el crecimiento del sector impulsa la creación de nuevas empresas en el sector analizado.

En cuanto al tema salarial se concluyó que la mayoría de los establecimientos contratan por recomendación, bajo la modalidad de contrato fijo, haciendo mayor uso del contrato verbal y utilizando la forma de pago de dinero en efectivo.

La medición de satisfacción laboral permite a una empresa observar cómo se sienten sus empleados frente al ingreso percibido por el desarrollo de sus labores, pero en los establecimientos del barrio Porvenir tan solo el 16% ha utilizado la encuesta de satisfacción salarial, es decir que la mayoría no sabe si sus empleados están satisfechos con el salario o no.

AGRADECIMIENTOS

Para, Omar Esteban Murcia López y David Fernando Oino Blanco, quienes permitieron el contacto con la comunidad intervenida, así como el trabajo de campo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta Cristian, P. V. (29 de 12 de 2020). Salario mínimo para 2021 sube 3,5% y queda en \$1.014.980 con auxilio de transporte. Salario mínimo para 2021 sube 3,5% y queda en \$1.014.980 con auxilio de transporte. Obtenido de <https://www.larepublica.co/economia/salario-minimo-para-2021-sube-35-y-queda-en-1014980-con-auxilio-de-transporte-3105610>
- Becerra Elejalde, L. L. (15 de 05 de 2019). Salario mínimo en Colombia es de los más bajos en comparación con otros de la región. Salario mínimo en Colombia es de los más bajos en comparación con otros de la región. Obtenido de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/salario-minimo-en-colombia-es-de-los-mas-bajos-en-comparacion-con-otros-de-la-region-2862119>
- Bernal, A., Rondón, D., & Melo, C. (2019). La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores. Ibagué. Obtenido de http://repository.ucc.edu.co:8082/bitstream/20.500.12494/8476/1/2019_jornada_trabajo_colombi_a_evolucion.pdf
- Castro, Y., & Lugo, S. (2014). La gerencia de sueldos y salarios, y su rol en la atracción y retención de los profesionales en las organizaciones no gubernamentales (ONG'S) de la ciudad de Cartagena

de Indias. Trabajo de grado, Cartagena. Obtenido de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/2427/02.%20PROYECTO%20FINANCIAL%20-%20V2.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Código Sustantivo del trabajo de Colombia. (2011). Artículo 134. Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf> Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. (2011). artículo 186. Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf> Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. (2011). Artículo 4. Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

5 4 8

Fenalco. (2020). Informe del Sector Automotor a Octubre de 2020. Bogotá. Obtenido de <http://www.fenalco.com.co/bienvenidos-informes-del-sector-automotor-veh%C3%ADculos-covid/informe-del-sector-automotor-octubre-de>

Gómez, E. S. (2018). Régimen económico del contrato de trabajo. *Jus Laboral* 8, 95-136. Obtenido de https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23057/1/derecho-laboral-en-colombia_Cap04.pdf

Leal Acosta, A. C. (06 de 02 de 2020). Los profesionales ganan 71% más que las personas que cuentan con básica primaria. Los profesionales ganan 71% más que las personas que cuentan con básica primaria. Obtenido de <https://www.larepublica.co/economia/los-profesionales-ganan-71-mas-que>

personas-con-personas-con-basica-primaria-2960985

Medina Cartagena, M. A. (08 de 04 de 2021). ¿Por qué los jóvenes con un trabajo decente en Colombia son una minoría? ¿Por qué los jóvenes con un trabajo decente en Colombia son una minoría? Obtenido de <https://www.elespectador.com/noticias/economia/casi-el-87-de-los-jovenes-urbanos-en-estratos-1-y-2-tiene-trabajos-precarios-en-colombia/>

Ministerio de Protección Social de Colombia. (2011). Artículo 129. Código Sustantivo del Trabajo, 165. Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>

Mosquera Sánchez, J. A. (2016). Diseño y Aplicación de un Modelo de Remuneración Variable para una Empresa del Sector de las Telecomunicaciones. Trabajo de grado para optar al título de Magister en Dirección., Bogotá. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12495/MosqueraSanchez-JorgeAndres-2016.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

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). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_artt_ext&pid=S1657-62762012000100005

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_541707/lang-es/index.htm

- Ortegón, J. (2014). El Contrato Laboral Verbal en Colombia: Análisis de Brecha Salarial y Factores Asociados al Tipo de Contratación. Bogotá. Obtenido de [https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/16719/OrtegonOcampoJuanSebastian 2014.pdf?sequence=3](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/16719/OrtegonOcampoJuanSebastian%202014.pdf?sequence=3)
- Salazar, C. A., Rojas Cruz, E., & Gonzáles, R. V. (2019). Salario mínimo legal en COlombia y sus consecuencias sociales. Presentado para optar al título de: Abogado, Universidad Cooperativa de Colombia, I b a g u e . Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7882/1/2019_salario_minimo_legal.pdf
- Salazar, J. F. (2018). El salario mínimo en Colombia: evolución y debates centrales en sus últimos 25 años. Universidad Católica de Colombia. Obtenido de [https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/20408/1/EI%20salario%20m%C3%ADnimo](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/20408/1/EI%20salario%20m%C3%ADnimo%20en%20C%20Colombia%20evoluci%C3%B3n%20y%20debates%20centrales%20en%20sus%20%C3%BAltimos%20a%C3%B1os%2028%29.pdf)
- 5 4 9
- % 2 0 e n % 2 0 C o l o m b i a % 2 0 e v o l u c i % C 3 % B 3 n % 2 0 y % 2 0 d e b a t e s % 2 0 c e n t r a l e s % 2 0 e n % 2 0 s u s % 2 0 % C 3 % B A l t i m o s % 2 0 2 5 % 2 0 a % C 3 % B 1 o s % 2 0 2 8 % 2 9 . p d f
- Veléz Robledo, J. (25 de 09 de 2019). Conozca cuáles son las formas como se paga el salario de los empleados nacionales. Conozca cuáles son las formas como se paga el salario de los empleados nacionales. Obtenido de [https://www.larepublica.co/especiales/especial-abogados- septiembre-2019/ conozca-cuales-son-las-formas-como-se-paga-el-salario-de-los-empleados-nacionales-2912997](https://www.larepublica.co/especiales/especial-abogados-septiembre-2019/conozca-cuales-son-las-formas-como-se-paga-el-salario-de-los-empleados-nacionales-2912997)
- Oviedo, S., & Moreno, J. (2014). Importancia económica del sector automotor en Colombia. Fedesarrollo, Bogotá. Obtenido de [https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/977/Repor_Julio_2014_Reina_y_Oviedo.pdf? sequence=3&isAllowed=y](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/977/Repor_Julio_2014_Reina_y_Oviedo.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- E concept Análisis económico independiente. (2016). El sector de vehículos en Colombia: características y propuestas de mejora a su régimen impositivo. E concept Análisis económico independiente, 72. Obtenido de <https://andemos.org/wp-content/uploads/2016/11/Econcept- Estudio.pdf>
- Bbva Research. (2016). Colombia Situación Automotriz en el 2016. Bogotá. Obtenido de [http://www.iberglobal.com/files/2016/ colombia_automovil.pdf](http://www.iberglobal.com/files/2016/colombia_automovil.pdf)
- Bbva Research. (2018). Situación Automotriz 2018. Bogotá. Obtenido de <https://www.bbva-research.com/wp-v>
- Caviedes, P. H. (2012). *Caracterización del sector comercial automotriz en el barrio el porvenir del municipio de Villavicencio*. Trabajo de monografía de grado presentado como requisito previo para optar el título de administrador de empresas, Universidad Cooperativa de Colombia, Meta, Villavicencio. Obtenido de [https:// repository.ucc.edu.co/ bitstream/20.500.12494/12896/1/2012_ caracterizacion_sector_ come rcial.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/12896/1/2012_caracterizacion_sector_comercial.pdf)