



Análisis sobre la responsabilidad Social de la Estabilidad Laboral Reforzada en las empresas del sector comercial del Municipio de Arauca.

Modalidad de Grado:

Seminario de Profundización

Autor:

Marly Tatiana Camacho Yustre

Trabajo de grado para optar por el título Profesional de Administradora de Empresa

Asesor Metodológico:

Mg. Julián Ricardo Rodríguez Soto

Universidad Cooperativa de Colombia

Facultad De Ciencias Económicas Administrativas y Contables

Arauca

Mayo, 2021



Nota de aceptación:

Docente Julián Rodríguez

Tutor Seminario de Profundización

Junio, 2021

Tabla de Contenido

| | |
|--|----|
| Introducción..... | 5 |
| Planteamiento del Problema | 6 |
| Pregunta de Investigación | 8 |
| Justificación | 8 |
| Objetivos | 10 |
| Objetivo General | 10 |
| Objetivos Específicos..... | 10 |
| Marco de Referencia | 10 |
| Marco Teórico | 10 |
| Marco Conceptual..... | 12 |
| Antecedentes o Estado de Arte | 13 |
| Marco Geoespacial | 15 |
| Metodología..... | 16 |
| Metodología Cualitativa y Cuantitativa (Mixta) | 16 |
| Enfoque de la investigación..... | 17 |
| Tipo | 17 |
| Corte Transversal..... | 18 |
| Instrumento de recolección..... | 18 |
| Población | 20 |
| Muestra | 21 |
| Resultados Esperados | 21 |
| Bibliografía..... | 23 |

Tabla de Ilustraciones

| | |
|--|----|
| Ilustración 1 Mapa Departamento de Arauca..... | 15 |
| Ilustración 2 Tabla Marco Georeferencial Municipio de Arauca. | 16 |
| Ilustración 3 Etapas del Enfoque de la Investigación..... | 17 |
| Ilustración 4 Ficha técnica evaluación de nivel de responsabilidad | 19 |
| Ilustración 5 Población a aplicar instrumento | 20 |
| Ilustración 6 Objetividad de la propuesta | 22 |

Introducción

La responsabilidad social de la empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que se derivan de sus acciones (2012).

Además, la responsabilidad social empresarial o corporativa (RSEC) es un estilo de llevar la gestión empresarial, que en parte reconoce e incorpora la relación de permanente interdependencia que existe entre la empresa y sus interlocutores, cuyos intereses comunes se asumen para el mutuo beneficio. Para tal fin, la empresa, sea una organización del tamaño o magnitud que se trate, o bien de una dimensión sólo familiar, debe armonizar en su actividad de producir, comercializar o vender el escenario de la rentabilidad económica y de la estabilidad financiera, con los derechos humanos y los derechos laborales, con el bienestar social, la garantía integral y la protección ambiental (Camacho & Julio, 2019).

Por lo tanto, el presente documento tiene como finalidad identificar cuál es el nivel de responsabilidad administrativa sobre la estabilidad laboral reforzada que tienen los empresarios del sector comercial del Municipio de Arauca, por ello se estableció como objetivo general identificar los niveles de responsabilidad social en las empresas del sector comercial del Municipio de Arauca, a su vez conocer los procesos de implementación de cada una de las organizaciones de escala media que se plasmaron como muestra predefinida para aplicar el instrumento de medición.

Está investigación es de enfoque mixto, iniciando con una fase cuantitativa que permitirá determinar el nivel de responsabilidad social y administrativa de las empresas del sector comercial del Municipio de Arauca ante el principio de estabilidad laboral reforzada, luego de una segunda fase cualitativa, donde se escribirán los procesos administrativos realizados por la entidad ante la situación de la sostenibilidad laboral de un empleado.

Planteamiento del Problema

Las medidas principales para aumentar la responsabilidad en la estabilidad laboral reforzada, deben aplicarse la totalidad de las leyes laborales que protegen a esta comunidad vulnerable, la protección parte de la razón estipulada en la constitución política de Colombia, y en la Organización Mundial de los Derechos Humanos, ya que una persona o grupo de personas que se encuentra en ese estado de vulnerabilidad crea la responsabilidad sobre la obligación que los empleadores aseguren su continuidad laboral, lo que evita que los trabajadores sean despedidos (República de Colombia, 2018).

La responsabilidad en este aspecto es basada en las técnicas normativas que aplique la entidad al proceso administrativo en el área de talento humano, el cual debe contener toda la integridad que establecen los entes defensores de los derechos humanos y los modelos sociales que el estado colombiano dicta (Sabogal, 2017). Por ejemplo, las vinculaciones laborales están expuestas a licencias de maternidad, no remunerada, pensiones por muerte, vacaciones, entre otros aspectos administrativos. Sin embargo, las funciones que realiza cada empleado en una organización deben realizarse a cabalidad, más cuando estos son importantes en la ejecución de la empresa.

La estabilidad laboral reforzada, presenta responsabilidad cuando esta es implementada por medio del control de calidad, el cual realiza el proceso de implementar estrategias de apoyo para fortalecer los procedimientos de transparencia en cuanto a la sostenibilidad de los empleados (Camacho, Adriana, & Catalina, pág. 16), y clasificar los aspectos básicos que debe tener la organización ante cualquier situación, tales como:

- Compensaciones por recursos de personal
- Reclutamiento de vacantes temporales
- Los empleados desarrollan sus funciones para mantener o controlar el debido orden organizacional.

En ese contexto, se percibe que la estabilidad laboral a lo largo de la creación de la constitución política ha sufrido grandes transformaciones y modelos impositivos que buscan crear responsabilidad por parte del empleador procediendo que los métodos, las técnicas, y

herramientas deben generar un bienestar al empleado y cumplir con la ejecución de las funciones que realizan los mismos en el papel organizaciones, es por esto que son de importancia los procesos administrativos que de ser implementados en las organizaciones de mediana y grande escala.

Mejorar la responsabilidad de la estabilidad laboral no es un tema nuevo, este ha sido un proceso resuelto desde 1982 ya que la Organización Internacional del Trabajo se refiere a la vulnerabilidad como una debilidad explotable para los empleados en su Acuerdo No. 158 (Organización Internacional del Trabajo, 1982), y los empleadores pueden aprovechar esta debilidad, y su ineficiencia ante la responsabilidad es provocada por áreas subordinadas como talento humano ya que deben enfocarse en procedimientos para que los derechos de los empleados sean respetados por parte del empleador y la organización acepte la normativa laboral legal y sustantiva (OIT, 1982)

Las empresas del Departamento de Arauca buscan generar rentabilidad, buen nombre, y duración en el mercado; y está es una de las herramientas que llevan al empleador a crecer constantemente en periodos anuales, semestrales e incluso trimestrales. Así como las empresas buscan encontrar el capital humano que más se ajuste a las necesidades que está posee mientras se realice el proceso de reemplazo, o como determina la ley (Supernumerario); tal como se especifica este proceso es conductor con la selección de personal, ya que existe la necesidad por un tiempo establecido, y por una circunstancia como lo es la estabilidad laboral reforzada. Sin embargo, cabe resaltar que en el sector comercial la mayoría de las empresas cuenta con diversos procesos administrativos estables para que su utilidad aumente y se generen procedimientos a grande escala como lo es este.

Generalmente, la estabilidad laboral reforzada es ejecutada por la planificación de los recursos humanos en la empresa y esta debe integrarse en la planificación general de la empresa (objetivos, estrategias, productos o servicios que preste, mercados a que se dirige, y variables que puedan generarse, entre otros aspectos). Los planes estratégicos de la empresa tienen repercusiones directas sobre el personal (Maurno, 2012) ya que uno de los aspectos más importantes en la gestión de los recursos humanos es la planificación de los procesos Administrativos, para así conseguir la ejecución de sus objetivos organizacionales.

Por lo anterior expuesto es necesario identificar, estudiar en qué medida son aplicados los procesos administrativos sobre la estabilidad laboral reforzada por los empresarios del sector comercial en el Municipio de Arauca, con el propósito de escalar el nivel de responsabilidad social en dicho proceso para las empresas grandes y medianas. De esta forma se permite identificar todos los factores relacionados con los mecanismos legales, financieros, de la responsabilidad en la Estabilidad Laboral Reforzada.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es el nivel de responsabilidad administrativa sobre la estabilidad laboral reforzada que tienen los empresarios del sector comercial del Municipio de Arauca?

Justificación

Principalmente, el debido manejo organizacional está en relación con el impacto que está ofrece a la población (el respeto a los derechos humanos, y la implementación de procesos administrativos que ejecuten la estabilidad laboral reforzada). De tal manera que para que se pretenda dar un excelente rendimiento organizacional se debe contar con todas las personas que la componen, y se impone un sistema de planificación para cada uno que sean los casos en especial para la estabilidad laboral reforzada, el manual institucional u organizacional debe ser la base principal de toda organización prestadora de servicios o productora, ya que la demanda surge por el mercado (Balwin, Carlos, 2019).

El beneficio de este proyecto es directo a todos los trabajadores ordinarios, y al no propiciar despidos por su complejidad o tipo de discapacidad que el empleado presente, resaltando que existen compromisos financieros con este grupo vulnerable como lo son las compensaciones sociales siendo mencionadas por la ley laboral (Organización Derechos Humanos, 2010). Además también va enmarcado en los empleadores del sector comercial del Municipio de Arauca, quienes pueden beneficiarse de este proceso al conocer las oportunidades generadas en estos casos como el de recurso humano ya que si un empleado discapacitado crea una vacante temporal por licencias o en determinado caso por vacaciones superior a dos periodos

mensuales este brindará oportunidades de empleo adecuadas, cuyas características y habilidades deben ser del mismo desempeño que las que presta el empleado a cubrir.

El presente seminario pretende dar a conocer los niveles de responsabilidad social que son caracterizados por los procesos administrativos que utilizan las empresas grandes y medianas del sector comercial, para determinar la utilidad de la misma, y la implementación de procesos establecidos en la Constitución política de Colombia, y la Organización Mundial del Trabajo.

El desempeño organizacional se genera desde la perspectiva de gestión empresarial, ya que la entidad es responsable del desarrollo de las funciones de los empleados y además es responsable de cuidar a los empleados. La estabilidad laboral no se limita al hecho de que el empleador no será despedido por razones ambiguas, sino que también crea continuidad en el proceso de adopción y desarrollo de las funciones liberadas, tratando de mediar entre situaciones que pueden conducir a cambios negativos en las operaciones y la propia empresa (Sabogal, Edison, pág. 100)

En términos generales la estabilidad laboral constituye un derecho, el cual consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los beneficios salariales y prestacionales que se deriven del mismo, incluso en los casos en que se efectúe contra la voluntad del empleador, dado el caso de la inexistencia de una causa relevante que justifique el despido, esto implica que se debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tienen las personas que poseen condición especial, a no ser despedida en ningún caso, por razón de su condición (Actualicese. com, 2016).

El amparo debe ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto, indicando que no es suficiente que las disposiciones legales aseguren unos ingresos monetarios a este tipo de trabajadores, sino que es imperioso protegerle efectivamente su derecho al trabajo.

Por otra parte, el análisis busca identificar si las empresas del sector comercial cuentan con:

- Políticas sociales sobre el proceso de estabilidad Laboral Reforzada
- Principios instituciones de la organización sobre la estabilidad laboral reforzada

- Antecedentes de responsabilidad social en el principio de estabilidad Laboral Reforzada.

En este orden y bajo las premisas anteriores existen diversas normatividades que las entidades deben asociar para la estabilidad laboral reforzada, con la finalidad de proteger el derecho laboral, y derecho primario, y es fundamental identificar el papel social en este principio por parte de los empresarios del sector comercial del Municipio de Arauca.

Objetivos

Objetivo General

Estimar los niveles de responsabilidad social en referencia con la estabilidad laboral reforzada en las empresas del sector comercial del Municipio de Arauca.

Objetivos Específicos

1. Conocer los procesos administrativos de las grandes y medianas empresas relacionados con el principio de estabilidad laboral reforzada.
2. Identificar los mecanismos de eficiencia para la Estabilidad Laboral Reforzada como parte de la responsabilidad social que las empresas apliquen.
3. Analizar los procedimientos que implementen las entidades del sector comercial ante la estabilidad laboral reforzada.

Marco de Referencia

Marco Teórico

Según Bobbio, Norberto (1985), la aparición de una responsabilidad propia o particular del Estado es un fenómeno reciente dentro de la evolución de la disciplina jurídica que aparece solo al final del siglo XIX. El objetivo del artículo es presentar y analizar el origen y evolución general de las diferentes teorías y enfoques jurídico-políticos que a partir de las tesis provenientes del Derecho civil, permitieron la consolidación de un tipo de

responsabilidad especial y autónomo dentro del Derecho público, en especial, el Derecho administrativo (Jiménez, W. G, 2013). Además, hace parte de una investigación socio - jurídica, con un tipo de estudio explicativo e histórico a la vez que utiliza el método dialéctico para observar el cambio a través del tiempo; se utilizaron fuentes tanto primarias como secundarias, especialmente documentos escritos y se aplicaron técnicas de producción de información como la revisión documental y la observación directa.

También según la declaración Universal de los derechos humanos y la información adscrita en el artículo 25, “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. (ONU, 2008)”

Según la Corte Constitucional, la estabilidad laboral reforzada es desarrollada como un principio y consiste principalmente en que un trabajador que celebró un contrato laboral, sometido a protección especial del Estado, no puede ser despedido de su cargo, aún con justa causa, (República de Colombia, 2019) en caso de materializarse tal desvinculación el empleador deberá reconocer ciertas sanciones, las cuales varían de acuerdo al caso específico, sin perjuicio que opere la acción de reintegro. Ahora, son tres las clases de trabajadores a quienes el Estado les otorga este beneficio:

- Las mujeres embarazadas y/o en estado de lactancia.
- Directivos de sindicatos (gozan de Fuero Sindical).
- Los trabajadores discapacitados (por origen o por enfermedad profesional). Por lo tanto, el Estado les otorga protección a los trabajadores para no ser despedidos de sus labores; ya que debe existir una justificación jurídica, que exprese las causas por las cuales puede proceder el despido

Además, el Sistema Jurídico Colombiano se refiere a la garantía laboral, donde es la posibilidad de los trabajadores de desempeñarse en la actividad laboral que a su libre albedrío escojan desempeñar, sin que se vulneren sus derechos. Sin embargo, este principio se aleja de lo que sucede realmente hoy en día; la oferta laboral para cada profesión no es la apropiada y el trabajador por más capacitado que se encuentre deberá acudir a realizar otras actividades para garantizar su mínimo vital. Con exactitud, el Estado debe salvaguardar el desarrollo del

trabajo, con la mayor dignidad posible, en el marco del establecimiento de determinadas garantías (Corte Constitucional, 2018).

Marco Conceptual

Se relacionan los siguientes términos respecto a los procedimientos generados por la Estabilidad Laboral Reforzada:

Empleador: jefe, o presidente de una organización el cual dirige y representa la entidad de forma legal y social ante el estado.

Empleado: Personal vinculado a la entidad u organización el cual realiza funciones respectivas para le excelente ejecución de un proceso, dicho empleado tiene derecho a devengar un salario establecido según su formación académica, experiencia laboral al igual que las prestaciones sociales económicas que la ley exija.

Vulnerabilidad: Situación generada por acontecimientos de edad, embarazo, accidentes laborales; los cuales generan vulnerabilidad en los empleados que padezcan por éstas, además que éstas vulnerabilidades los convierte en ciudadanos con carencias preferenciales acogidos a normatividad especial.

Estabilidad laboral: Proceso legal y administrativo, en la que un empleado se encuentra vinculado a una organización por situaciones de vulnerabilidad presentadas en cualquier momento de su vinculación. El estado declaró mediante normatividad de la ODH la protección a los empleados que carezcan de algún tipo de vulnerabilidad temporal o permanente.

Indemnización por incapacidad: Los empleados incapacitados por alguna situación presentada por una etapa de vulnerabilidad. La EPS debe remitir recursos por la afiliación del empleado para cubrir de cierta parte la estabilidad económica que la organización debe garantizarle al empleado que la padezca, en efectos de salario y las respectivas prestaciones sociales.

Código sustantivo del trabajo: Manual reglamentario el cual articula los derechos y deberes del empleado junto a los del empleador. El cual decreta los procesos y procedimientos para la contratación, y beneficios que debe asumir el empleado.

Organización Internacional del Trabajo OIT: Organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de la protección de los derechos humanos, laborales; dicha protección es realizada por medio de normatividad pública y legislativa.

Entidad Prestadora del servicio de salud EPS: Organización prestadora del servicio público de salud, el cual presta sus servicios al consumidor de dos diversas formas: contribuyente, y subsidiado. Está debe otorgar la remuneración económica por el empleado que presente una condición de vulnerabilidad siempre y cuando cuente con la afiliación específica, y los Aportes de salud recibidos de forma mensual por la organización en la que labora.

Antecedentes o Estado de Arte

Con base, al principio de la Estabilidad Laboral Reforzada se encuentran las siguientes investigaciones como aspecto principal a la importancia de dicho mecanismo de protección del derecho laboral y administrativo:

De la estabilidad laboral reforzada, un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional:

“La crítica va orientada a las decisiones proferidas por los jueces de tutela y que son los garantes de otorgar la protección de los derechos fundamentales a los trabajadores que ostentan la calidad de la estabilidad laboral reforzada. Todo ello, conforme y de acuerdo a las consideraciones que ellos estimen pertinentes para emitir su decisión. Para efectos del detenimiento del estudio y análisis de esta crítica, se hace la salvedad que es a criterio propio y profesional, que, en el momento de realizar la presente investigación, se encontraron apreciaciones, consideraciones y decisiones que no están acorde con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores que ostentan la calidad de discapacitados, disminuidos físicos y en pocas instancias hasta las mismas trabajadoras en estado de embarazo. (Rios Sanabria, pág. 55)

Estabilidad laboral reforzada: Mirada Constitucional VS Empresarial” aporta:

“Respecto de los derechos de la mujer, la doctrina nacional ha sentado varios puntos de vista, ahora bien, la Oficina en Colombia del alto comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos, la cual trabaja sobre el Convenio celebrado el 29 de noviembre de 1996 entre el Gobierno Colombiano y las Naciones Unidas, manifestó que la diferencia se origina en la violencia y discriminación contra la mujer, cuyos antecedentes vienen de un sistema ancestral de jerarquías entre los géneros desconoce principios de igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad” (repositorio.unilibre, pág. 12).

El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización”, y su autora Sandra Carolina Cerquera Unda:

“En Colombia la protección del principio de estabilidad se ha tornado contradictorio. Desde la expedición del Código Sustantivo de Trabajo ha ido disminuyendo dicha protección conforme se han establecido nuevas reformas laborales (Cerquera, 2016). Es así como la legislación colombiana desde 1965 partió de la posibilidad de despedir al trabajador sin justa causa, siempre y cuando se cancelaran a través de una indemnización tasada por el legislador, a título de resarcimiento, los perjuicios que se generaron con la decisión patronal de rescisión del contrato” (Castro G & Rodríguez Soto, 2015).

Por otro lado, la investigación titulada **“Estabilidad laboral reforzada, una garantía constitucional a los trabajadores discapacitados o en estado de debilidad manifiesta”** presentado por los autores John Fredy Martínez Vieda y Mónica Mireya Orjuela Quinchara:

El objetivo general pretendido en la investigación es profundizar en la figura jurisprudencial de la E.L.R., entendiendo que el Estado tiene bajo su responsabilidad el velar por el bienestar de los habitantes en la totalidad del territorio nacional, especialmente en aquellos que están en situación de vulnerabilidad, así mismo indagar la materialización en dicha garantía constitucional dirigida a la población trabajadora, tomando en cuenta los avances históricos y la normatividad vigente. Finalmente, se establece la utilidad social del presente trabajo en determinar los avances jurisprudenciales, así como el cumplimiento o incumplimiento de lo

determinado por la Corte Constitucional en relación a los estados de debilidad manifiesta en materia laboral, así como los protocolos que deben seguir los empleadores al momento de proceder al despido de sus empleados, sin que en ningún momento se menoscaben los derechos fundamentales de este grupo poblacional (Estabilidad Laboral Reforzada, 2017).

Marco Geoespacial

El Departamento de Arauca, cuenta con diversas entidades del sector público, privado, de economía mixta, y sin ánimo de lucro; las cuales prestan un servicio a la comunidad Araucana o implementan servicios de distintos factores comerciales. Es por ello que en el sector empresarial Arauca cuenta con diversas Empresas y microempresas que generan empleo a los habitantes de la región. Sin embargo, el presente enfoque se basara en un porcentaje del 5% sector comercial del Municipio de Arauca ya que en el Departamento de Arauca encuentran registradas 6.211 empresas del sector comercial, agroindustrial, y otros (Camara de Comercio de Arauca, 2019).



Ilustración 1 Mapa Departamento de Arauca

Fuente: <https://www.arauca.gov.co/gobernacion/municipios/municipio-de-arauca>

El presente estudio se realizará en Arauca Municipio capital del departamento de Arauca en Colombia. Su nombre completo es Villa de Santa Bárbara de Arauca. El municipio limita con la República Bolivariana de Venezuela al norte, con la cual está conectada mediante el Puente Internacional José Antonio Páez y se comunica por vía terrestre hacia el centro de Colombia mediante la Ruta de los Libertadores que une a las ciudades de Caracas y Bogotá

Por lo tanto, la población referente a la investigación que se encuentra situada en el Municipio son las empresas del sector comercial, tal como lo identifica la siguiente gráfica:

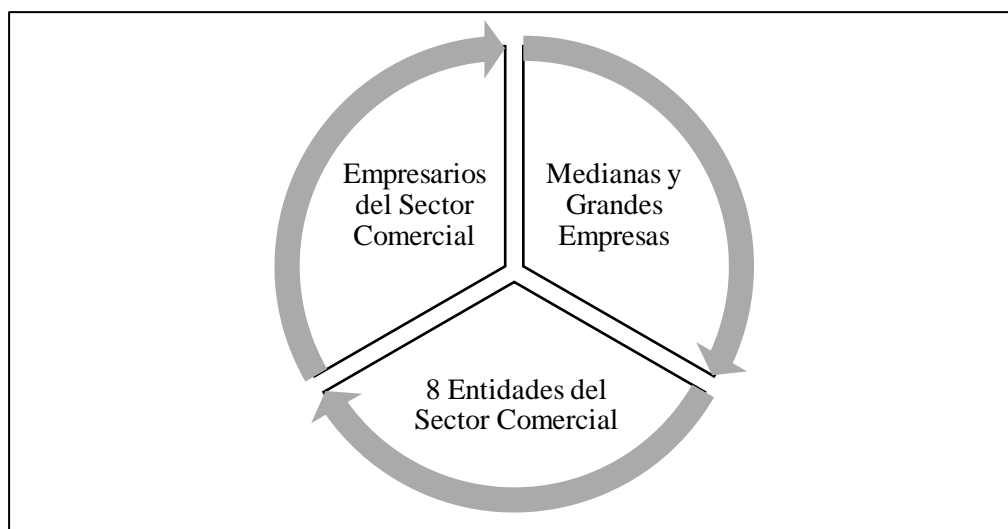


Ilustración 2 Tabla Marco Georreferencial Municipio de Arauca.

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, en la etapa metodológica se caracterizarán las empresas que se les aplicará el instrumento de medición.

Metodología

Metodología Mixta

Según (Hernández & Baptista, 2017), la investigación cuantitativa considera que el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medicación numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas.

En cambio, la metodología cualitativa según el mismo autor, en contraste, está basado en el pensamiento de autores como Max Weber. Es inductivo, lo que implica que “utiliza la recolección de datos para finar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación (2019)”

Enfoque de la investigación

La presente investigación es de enfoque mixto, iniciando con una fase cuantitativa que permitirá determinar el nivel de responsabilidad social y administrativa de las empresas del sector comercial del Municipio de Arauca ante el principio de estabilidad laboral reforzada, luego de una segunda fase cualitativa, donde los investigadores describirán los procesos administrativos realizados por la entidad ante la situación de la sostenibilidad laboral de un empleado. Este enfoque permite al proceso investigativo hacer un acercamiento a las características que deben implementar las organizaciones comerciales.

Tipo

El tipo de investigación designada para la presente investigación es evaluativo ya que se verificará el nivel de responsabilidad por cada una de las empresas entrevistadas, más la implementación de la estabilidad laboral reforzada en sus procesos administrativos y gerenciales. Además, que la investigación evaluativa es, ante todo, el proceso de aplicar procedimientos científicos para acumular evidencia válida y fiable sobre la manera y grado en que un conjunto de actividades específicas, está produce resultados o efectos concretos que el investigador se proponga a determinar.

Por lo que el enfoque de la presente investigación será dado de la siguiente perspectiva:

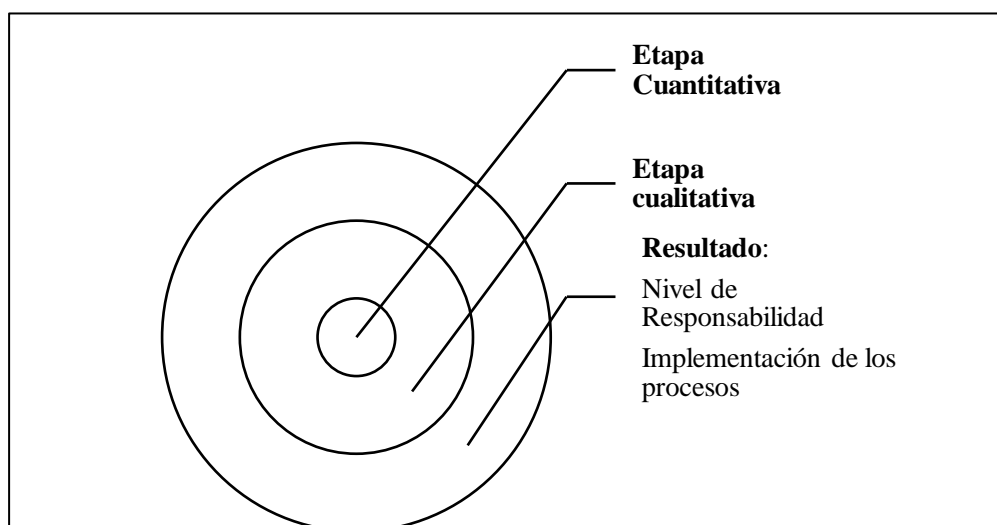


Ilustración 3 Etapas del Enfoque de la Investigación

Fuente: Elaboración propia

Corte Transversal

El corte transversal, se hará de acuerdo al tipo de investigación evaluativa en razón a qué se valorará la implementación de la responsabilidad empresarial utilizada por los empresarios de Arauca a en referencia a la política de responsabilidad estabilidad laboral reforzada.

Por lo que la información a recolectar se realizará a corte del 11, y 12 de mayo del año 2021, sobre un conjunto de población predefinida, es decir sobre un porcentaje estimado de los comerciantes del Municipio de Arauca, que conforman las medianas y grandes empresas de la región. Además, que los datos recopilados serán dados por los administradores y gerentes de las empresas de las organizaciones seleccionadas. Finalmente, es de resaltar que los aspectos organizaciones a evaluar serán definidos en el instrumento de recolección de información

Instrumento de recolección

La presente investigación se hará mediante entrevistas semiestructuradas con la finalidad de conocer la implementación de los procesos administrativos que utilizan los comerciantes ante una situación de vulnerabilidad de sus empleados. Por otro lado, se realizará la convalidación de ficha técnica que incurra a determinar el nivel de importancia y responsabilidad social ante el principio de estabilidad laboral reforzada en las empresas del sector comercio. El primer instrumento sería la entrevista, la cual consta de la siguiente estructura:

- **Objetivo del Instrumento:** Determinar los procesos implementados por los comerciantes del Municipio de Arauca ante el principio de estabilidad laboral reforzada.
- **Presentación:** Por medio de la presente entrevista, las estudiantes de la Universidad Cooperativa de Colombia campus Arauca, inician la recolección de información sobre la responsabilidad social ante el principio de estabilidad laboral reforzada, como proceso fundamental para ejecutar el “**Análisis sobre la responsabilidad social de la Estabilidad Laboral Reforzada de las empresas del Sector comercio de Arauca**”

- **Preguntas:** La entrevista semiestructurada cuenta con 03 preguntas para cumplir el objetivo de determinar si las empresas de mediana escala, implementan el principio de Estabilidad Laboral reforzada:
 1. **Pregunta:** ¿Implementa usted el principio de Estabilidad Laboral Reforzada ante la situación de vulnerabilidad de un empleado?
 2. **Pregunta:** Si un empleado de su organización presenta un accidente laboral, o alguna situación que no le permita cumplir con las funciones de su contrato, ¿usted qué haría?
 3. **Pregunta:** ¿Sus procesos administrativos constan de responsabilidad social y administrativa en busca de respetar los derechos de sus empleados?

Este primer instrumento, se da por razón a qué se valorará la implementación de la responsabilidad empresarial utilizada por los empresarios de Arauca a en referencia a la política de responsabilidad estabilidad laboral reforzada.

Finalmente, para identificar el nivel de responsabilidad ante el principio de estabilidad laboral reforzada, se pretende que el entrevistado sea el Administrador, gerente o representante legal el cual mediante la siguiente ficha técnica permitirá evaluar el rango o escala sobre la responsabilidad y respeto de los derechos laborales de los empleados.

La ficha técnica permitirá conocer que tan alto, medio o bajo es el nivel de responsabilidad social de sus empleados:

| Principio | Alto | Medio | Bajo |
|--|-------------|--------------|-------------|
| Genera continuidad laboral a un empleado que se encuentre en estado vulnerable | X | | |
| Garantiza los derechos de sus empleados | | | X |
| Utiliza normatividad vigente para proteger los derechos laborales de los empleados | | X | |

Ilustración 4 Ficha técnica evaluación de nivel de responsabilidad
Fuente: Elaboración propia

Cabe resaltar, que los entrevistados serán los administradores, gerentes o representante legal de las organizaciones a seleccionar por medio de la población.

Población

La cámara de comercio de Arauca cuenta con 6.211 Pymes y 500 medianas entidades del sector comercial inscritas en el registro mercantil actualmente. (Arauca, 2019). Sin embargo, la población a seleccionar se realizará con base a un supuesto de 40 empresas Medianas, ya que sólo se aplicará el instrumento a las organizaciones que se encuentren ubicadas en el Municipio de Arauca, por lo que se seleccionó una base de muestra de un 30% de 100; arrojando el resultado equivalente de 8 entidades a las que se les implementará el instrumento, tal como lo especifica la siguiente gráfica:

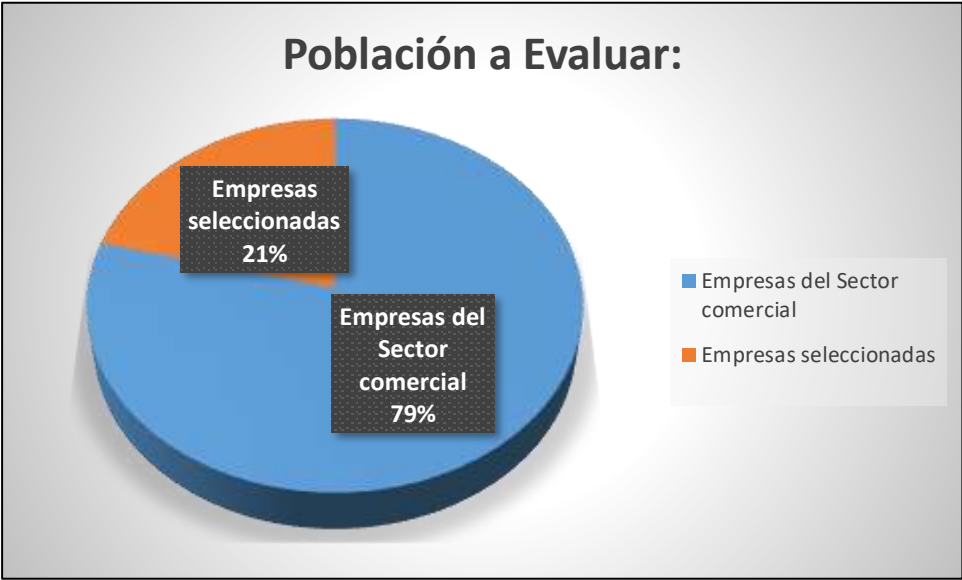


Ilustración 5 Población a aplicar instrumento
Fuente: Elaboración propia

A su vez, la selección de estas entidades se basó en la cantidad de empleados que se encuentran vinculados en las organizaciones, también por su escala de importancia en el sector comercial, es decir que se encuentre entre los servicios más requeridos por la población. Por lo que, si la empresa cuenta con un nivel de responsabilidad social ante el

principio de estabilidad laboral reforzada generara mayor atracción en el mercado, y en caso de que no se sugerirá que implementen la normatividad legal ante el principio.

Muestra

La muestra son los empresarios del sector comercial, específicamente las siguientes entidades comerciales de mediana escala:

- Banco BBVA seccional Arauca
- Best Buy
- Supermercado Ascanio & Parada
- Radio Tax
- Hotel Panorama
- Papelería Nataly
- Bavaria (Seccional Arauca)
- Kanela (Arauca), tienda de maquillaje y ropa

Estás empresas fueron seleccionadas de forma equivalente ya que hacen parte del mercado Araucano, y se encuentra categorizadas como medianas empresas, puesto a que cuentan con procesos administrativos referentes a técnicas gerenciales que inciden a la calidad, competitividad, mejora de las organizaciones, generan empleo a la región. Además, que estás hacen parte de los servicios del comercio básicos que los habitantes del Municipio de Arauca adquieren de forma diaria.

Resultados Esperados

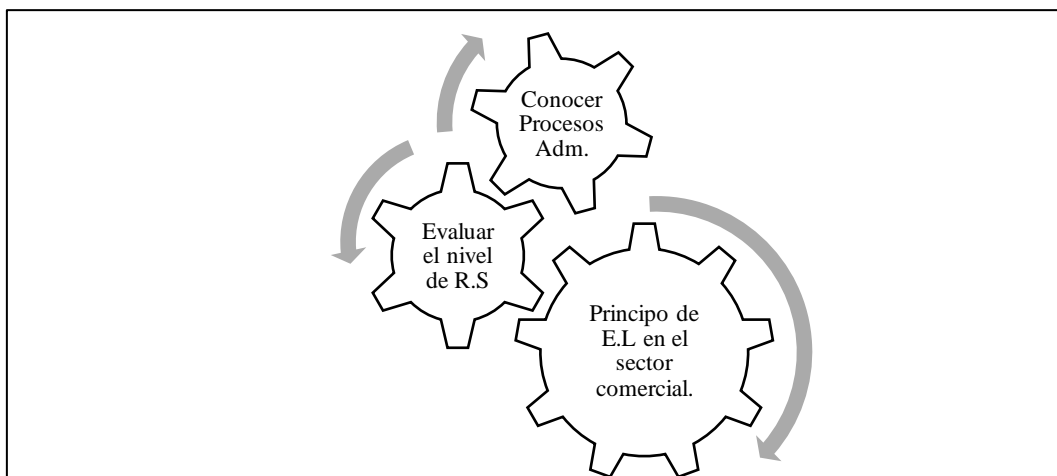
Se espera que con base a la información suministrada por los administradores, gerentes, y propietarios de los establecimientos del sector comercial del Municipio de Arauca, se establezca el nivel de responsabilidad social de las entidades de comercio ante el principio de estabilidad laboral reforzada, y evaluar de forma cualitativa los procesos administrativos que implementan estas organizaciones para garantizarle a sus empleados el eficiente procedimiento jurídico, administrativo y social ante un estado de vulnerabilidad por licencia,

vacaciones, incapacidad temporal; entre otros aspectos que suelen ser cotidianos y recurrentes en una organización.

Cabe resaltar, que el principio de estabilidad laboral reforzada consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene cualquier empleado de una entidad plenamente organizada y conformada.

Además, el propósito general de la investigación también parte de la importancia de la administración y sus diversos procesos administrativos que parten de teorías por Henry Fayol, definiendo que la administración de empresa, como lo son los procesos administrativos; generando crecimiento y desarrollo en la organización. Por lo tanto, la administración de empresas es la disciplina formal que fue impulsada fuertemente por los cambios históricos de la administración.

Así, lo identifica la siguiente gráfica:



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 6 Objetividad de la propuesta

Descripción: Objetividad de la propuesta presentada en pro-beneficio de los ciudadanos (empleados del sector comercial del Municipio de Arauca), y a la vez generación de recomendaciones y sugerencias a los empleadores).

Finalmente, la objetividad de la presente propuesta se encuentra enmarcada en busca de resultados positivos por parte de los comerciantes del Municipio, y en caso contrario generar diversas recomendaciones para que las organizaciones adopten medidas necesarias en sus procesos administrativos para respetar los derechos fundamentales de los ciudadanos.

Bibliografía

- Actualicese. com.* (12 de 08 de 2016). Recuperado de <https://actualicese.com/definicion-de-la-estabilidad-laboral-reforzada/>
- Alcaldía Municipal de Arauca. (12 de 03 de 2021). *Alcaldía Municipal de Arauca*. Recuperado de <https://www.arauca-arauca.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Informacion-del-Municipio.aspx>
- Arauca, C. d. (2019). *Base de datos de Entidades Registradas*. Arauca: Arauca.
- Balwin, Carlos. (2019). *Gerencia Empresarial*. Bogotá: UNIESCO.
- Camacho, R., Adriana, R., & Catalina, M. (2018). *De la estabilidad laboral relativa ¿a la estabilidad laboral absoluta?* Colombia: Universidad del Rosario.
- Camacho, S., & Julio, I. (12 de 09 de 2019). *Scielo*. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100003
- Camara de Comercio de Arauca. (2019). *Base de datos* . Arauca: Arauca.
- Castro G, O., & Rodriguez Soto, J. R. (2015). La situación actual del trabajo infantil en el Espinal-Tolima: Una mirada Jurídico Administrativa. *UCN*, 258-269.
- Cerquera, S. C. (2016). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de Flexibilización*. Colombia.
- Corte Constitucional. (2018). *Sistema Jurídico Colombiano, Estabilidad Laboral Reforzada*. Colombia.
- Hernández, F., & Baptista. (2017). *Investigación cuantitativa*. Cuba: Editorial Investigación S.A.
- Instituto Crgi*. (12 de 08 de 2012). Recuperado de https://www.usc.gal/export9/sites/webinstitucional/gl/institutos/crgi/descargas/ponencia1314/RSE_NORAMARTINEZ.pdf
- Jiménez, W. G. (2013). *Origen y Evolución de las Teorías sobre la Responsabilidad Estatal*. . España.
- Martinez, J. F. (2017). *Estabilidad Laboral Reforzada*. Colombia.
- Maurno, G. (2012). *Procesos Administrativos y selección personal*. España: ICB Editores.
- OIT. (1982). *Responsabilidad Estabilidad Laboral Reforzada*. España: UNAL.

- ONU. (12 de 06 de 2008). *Unidos por los derechos humanos* . Recuperado de unidosporlosderechoshumanos.mx/course/lesson/articles-19-25/read-article-25.html
- Organización Derechos Humanos. (2010). *Derecho Laboral*. Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo. (1982). *Acuerdo laboral 158*. EE.UU.
- República de Colombia. (2018). *Constitución política de Colombia*. Colombia .
- República de Colombia. (2019). *Corte constitucional Principio de Estabilidad Laboral Reforzada*. Colombia.
- Rios Sanabria, L. A. (12 de 02 de 2014). *Repository. ucatolica*. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/1626/1/PROYECTO%20DEFINITIVO.pdf>
- Rodriguez-Soto , J. R., & Dussan-Pulecio , C. (2018). La Informalidad Empresarial diferentes aristas de un fenomeno complejo . *Polo de Conocimiento* .
- Rueda, E. (15 de 06 de 2015). *repositorio.unilibre*. Recuperado de <http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/bitstream/handle/123456789/493/ESTABILIDAD%20LABORAL%20REFORZADA.pdf?sequence=1>
- Sabogal, E. (2017). *Guia laboral 2017*. Eco Ediciones.
- Sabogal, Edison. (2012). *Guia Laboral*. Eco Ediciones.
- Universidad del Tolima. (12 de 09 de 2019). Recuperado de <https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>