

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/333521104>

INFORMALIDAD EN LA INDUSTRIA DE SALONES DE BELLEZA, PELUQUERÍAS Y BARBERÍAS EN BOGOTÁ

Research · May 2019

DOI: 10.13140/RG.2.2.24530.81607

CITATIONS

0

READS

664

4 authors, including:



[David Quintero](#)

Universidad EAN

1 PUBLICATION 0 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



[Esteban Guerrero](#)

ESSCA School of Management

1 PUBLICATION 0 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

INFORMALIDAD EN LA INDUSTRIA DE SALONES DE BELLEZA, PELUQUERÍAS Y BARBERÍAS EN BOGOTÁ

Aguilar, Juan Sebastian¹, Guerrero, Jorge Esteban², Quintero, David³, Vargas, Santiago⁴

1, 2, 3, 4 Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas, Universidad EAN.

*jaguila95672@universidadean.edu.co, iguerre73455@universidadean.edu.co;
dquinte02607@universidadean.edu.co; svargas10795@universidadean.edu.co*

Resumen

Inicialmente el grupo realizó una investigación general de las cifras de los establecimientos del sector y demás estadísticas relevantes, además de eso el grupo hizo investigaciones para tener conocimiento de lo referente a la condiciones laborales y cada uno de los procesos incluidos en la operación de los negocios del sector. Se llenaron las encuestas digitalmente pero no inmediatamente en el formato final, esto con el fin de evitar no demorar tanto al encuestado. En el momento de aplicar las encuestas, se explicó al encuestado que era un proyecto académico, para que se sienta confiable de responder abiertamente y contar la realidad de su negocio sin verse en la necesidad de improvisar datos o respuestas y procurando que contestara cada uno de los puntos.

Al realizar cada una de las encuestas y tenerlas debidamente tabuladas, se inició el análisis comenzando por la identificación del problema, la justificación y el marco teórico. Finalmente, después de haber comparado todos los datos y haberlos analizado en las tablas dinámicas se dieron conclusiones generales y específicas comparando las distintas variables con la ayuda de la plataforma estadística SPSS de IBM, haciendo interpretación y análisis basados en lo resultados arrojados por la misma.

Palabras Clave

Salón de belleza, peluquería, barbería, entrevista, variable dependiente, variable independiente, salario, ingreso, contratación, condiciones laborales, correlación, investigación.

Abstract

Initially the group carried out a general investigation of the data of the establishments of the beauty sector and other relevant statistics, besides that the group made investigations to acquire the necessary knowledge referring to the labor conditions and each of the processes included in the operation of the businesses of the sector. The surveys were completed digitally but not immediately in the final format, this in order to avoid delaying the respondent so much. At the time of applying the surveys, the respondent was explained that it was an academic project, so that he feels confident to respond openly and tell the reality of his business without having to improvise data or answers and trying to answer each one of them.

When carrying out each one of the surveys and having them properly tabulated, the analysis began by the identification of the problem, the justification and the theoretical framework. Finally, after having compared all the data and analyzing them in the dynamic tables, general and specific conclusions were drawn comparing the different variables with the help of the IBM SPSS statistical platform, making interpretation and analysis based on the results obtained by it.

Keywords

Beauty Salon, Barbershop, Interview, Dependent variable, Independent variable, Wage, Income, Recruitment conditions, Labor conditions, Correlation, Investigation.

1. INTRODUCCIÓN

En el proyecto analizaremos puntualmente el comportamiento, las falencias, dificultades y oportunidades de los negocios de sector de la belleza en lo que incluiremos peluquerías, salones de belleza y barberías. Realizaremos encuestas en las diferentes localidades de Bogotá para hallar conclusiones de lo que acontece actualmente con el sector y así analizar el porqué de su comportamiento además de cuáles son los factores que han influenciado en su cambio a través del tiempo. Nos informaremos sobre la importancia que tiene el sector en lo que respecta a Bogotá y todos los detalles de la operación como maquinaria necesaria, conocimientos requeridos para su trabajo, presupuesto necesario para la operación, cantidad de empleados entre la frecuencia del público y demás aspectos relevantes para dar inicio a las encuestas.

Realizaremos encuestas en varias localidades mientras nuestros compañeros intervienen las restantes, ejecutaremos una encuesta de 90 preguntas aproximadamente, con las que esperamos desarrollar un proyecto investigativo que cumpla con todos los parámetros necesarios para hacer un análisis sobre los detalles significativos del sector dándole relevancia a analizar el cumplimiento legal de los establecimientos de lo que se deriva el pago de impuestos, las condiciones en las que se tiene a los empleados así como así como la relación entre sí de las diferentes variables a analizar presente en cada uno de los puntos de la encuesta. Necesitamos de la buena fé por parte de los encuestados, esperando que nos den datos verídicos y que tomen la encuesta como una oportunidad para analizar sobre sus propias falencias.

2. OBJETIVOS

Objetivo General: Identificar el impacto que puedan tener las distintas variables independientes al momento de analizar las características de la contratación de personal propias de los salones de belleza en la ciudad de Bogotá.

Las variables que se analizarán son:

Independientes: Número de empleados, ingreso promedio, grado máximo de escolaridad del propietario.

Dependientes: Salario promedio, tipo de contrato de los empleados.

Objetivos específicos:

- Identificar cómo la cantidad de empleados puede influir en el monto que los propietarios de negocio le pagan a sus empleados, así como el tipo de contrato mediante el cual los tiene vinculados.
- Identificar cómo los ingresos totales del establecimiento pueden influir en el monto que los propietarios de negocio le pagan a sus empleados, así como el tipo de contrato mediante el cual los tiene vinculados.
- Identificar de qué manera el grado máximo de escolaridad del propietario como la cantidad de empleados puede influir en el monto que los propietarios de negocio le pagan a sus empleados, así como el tipo de contrato mediante el cual los tiene vinculados.

3. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Colombia históricamente ha sido un país con muchas inconsistencias en la contratación de trabajadores para las empresas y se suelen cometer variedad de irregularidades bien sea por negligencia o ignorancia de los empresarios. Además, muchos empleados no suelen tomar conciencia de la importancia de estos aspectos e incluso, en ocasiones, resignan voluntariamente a sus beneficios de seguridad social a cambio de mayor remuneración económica en efectivo y equivalentes. Así mismo, aquellos empleados que sí han generado conciencia por investigar sus derechos y deberes como trabajadores en lo que respecta a los diferentes aspectos de su contratación (por ejemplo las prestaciones sociales, gestión de horas extras y tipo de contrato), se han enfrentado a la realidad de no tener el respaldo suficiente exigir estos deberes a sus empleadores (Mendoza, 2017).

Las irregularidades en la contratación son latentes en todos los sectores y las peluquerías, salones de belleza y barberías no son la excepción. Hay que tener en cuenta que las regulaciones por partes de las entidades gubernamentales encargadas de controlar las condiciones laborales de los empleados no han sido ni estrictas ni constantes en el cumplimiento de sus laborales. Por otro lado, no siempre es el empleado quien se ve afectado por el no cumplimiento de estos deberes, pues también los empresarios se ven beneficiados si saben utilizar de manera estratégica los contratos laborales disponibles para beneficio de la empresa o pueden utilizar los salarios como puntos de ventaja competitiva con respecto a las demás empresas del sector económico y geográfico. Por lo tanto, encontramos en esta situación una problemática que tiene cabida a la industria estudiada y más en la ciudad de Bogotá.

4. JUSTIFICACIÓN

La importancia de los trabajadores en toda empresa es demasiado alta, ellos son la base de cualquier empresa, negocio o establecimiento, por esto creemos que es de suma importancia entrar a analizar las variables que estos tienen en los establecimientos, aunque sabemos que son muchas las variables que pueden rodear a los empleados de cada empresa, decidimos enfocarnos en una que nos parece de suma importancia, sus contratos laborales, ya que estos son una parte fundamental para los empleados y empleadores, pues en estos es donde se plasman todos los acuerdos a los que llegan los empleados con sus empleadores y viceversa. Adicionalmente el contrato laboral está diseñado para brindar seguridad y protección a ambas partes, por todo esto y más creemos que es muy importante analizar esto. Pero puntualmente lo que entraremos a analizar son las distintas variables que afectan los acuerdos contractuales a los que llegan los empleados con sus empleadores, estas variables las encontraremos y las analizaremos según los resultados obtenidos en las encuestas, de esta manera podremos identificar el nivel de afectación que puedan tener en los aspectos contractuales y podremos identificar cuáles tienen un mayor impacto en estos (Maglioni, 2017).

También creemos que en la mayoría de los casos no se le presta mucha atención a este tema y esto puede acarrear bastantes problemas a futuro, este es otro punto por el cual decidimos basarnos en la variable contractual de estos establecimientos, pues como se mencionó anteriormente, este acuerdo afecta y protege tanto al empleado como al empleador, por lo que queremos resaltar con esto la importancia que tienen el vincular correctamente a los empleados con el negocio, para evitar las posibles sanciones que a futuro se puedan presentar por no tener esto establecido de la manera correcta, pues esto podría generar varias sanciones, es muy importante enfatizar en esto pues la normatividad que se tiene en estos casos es muy estricta y afectará el funcionamiento del establecimiento, del empleado y del empleador. Para los efectos mencionados, el tema contractual incluye las variables de tipos de contrato laborales o similares, los montos salariales utilizados en el sector y el pago de las prestaciones sociales o parafiscales.

5. MARCO TEÓRICO

1) Definición y distinción entre peluquería, salón de belleza y barbería.

Según la RAE:

Peluquería: establecimiento donde trabaja el peluquero.

Peluquero: persona que tiene por oficio peinar, cortar el pelo o hacer y vender pelucas, rizos, etc.

Barbería: local donde trabaja el barbero.

Barbero: persona que tiene por oficio afeitar o arreglar la barba.

- No existe una definición, desde la RAE, para Salón de belleza.

Aunque no hay una entidad oficial del lenguaje en español que ofrezca una definición formal para Salón de belleza, a nivel comercial se pueden encontrar varias definiciones que en su mayoría convergen a la siguiente:

Salón de Belleza: Un salón de belleza, también llamado centro de belleza, instituto de belleza o estética, es un establecimiento en el que se prestan todo tipo de servicios relacionados con la belleza y el cuidado de la imagen, realizados por los esteticistas, como cuidado de la piel, peluquería, cuidado de manos, pies y uñas, estética facial o depilación, entre otros. Los salones de belleza pueden ofrecer varios servicios o ser centros especializados. (Guíaspracticass.com, 2019).

Según estas definiciones, un salón de belleza abarca las actividades de una peluquería y de una barbería. A pesar de esto, es común encontrar que tanto en las peluquerías como en las barberías, se ofrecen el tipo de servicios que se enuncian en la definición de salón de belleza.

2) Clasificación de las peluquerías, salones de belleza y barberías según su tamaño

En Colombia, el artículo 2 “Definiciones” de la ley 905 de agosto de 2004, caracteriza el tipo de organización por su tamaño, según el número de trabajadores y de los activos totales por valor.

A continuación se muestra una tabla que muestra la clasificación de las empresas según su tamaño dados los parámetros enunciados anteriormente:

EMPRESA	NÚMERO DE TRABAJADORES	ACTIVOS TOTALES POR VALOR
MICROEMPRESA **	Planta de personal no superior a los diez (10) trabajadores	inferior a quinientos (500) SMMLV / excluida la vivienda
PEQUEÑA **	Planta de personal entre once (11) y cincuenta (50)	entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil (5.000) SMMLV
MEDIANA **	Planta de personal entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200)	entre cinco mil uno (5.001) a treinta mil (30.000) SMMLV

Fuente: mipymes.gov

Dado esta caracterización, se puede concluir que las peluquerías, barberías y salones de belleza hacen parte de las llamadas mipymes debido al manejo menor de 50 trabajadores y de activos menores a 5.000 SMMLV.

Más allá de cómo defina la ley 905 de agosto de 2004 a las empresas según su tamaño, esta no contempla un nivel de variables que tienen las empresas, como el tipo de establecimientos que se estudian en este documento, estos establecimientos están constituidos muchas veces sin la forma legal de empleados, más bien se les podría categorizar como colaboradores, puesto que en la mayoría de los casos no se tiene un contrato legal entre las partes, adicionalmente sus activos totales están muy por debajo de lo establecido para microempresas, por lo que en la práctica se podría tener en cuenta una clasificación adicional, una que marca la línea delgada de la informalidad y la formalidad.

Por otro lado, según la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB) las peluquerías mueven al año alrededor de \$300.000 Millones (en 2017), los cuales son manejados por aproximadamente 35.000 establecimientos a nivel nacional, de estos 35.000 establecimientos aproximadamente el 80% pertenecen a un solo dueño, y el 20% restante pertenece a cadenas de 5 o más establecimientos.

En estos momentos según reportes de la Cámara de la Industria Cosmética y de Aseo de la Andi, las barberías están en su punto más fuerte, ya que este mercado mueve en Colombia aproximadamente US\$280 millones al año, esto entre productos y servicios.

3) Normatividad legal para las peluquerías, salones de belleza y barberías.

En cuanto a la normativa legal para los establecimientos comerciales de belleza, los requisitos los requisitos para la apertura y funcionamiento de cualquier establecimiento de belleza, están establecidos en título 8 de la Ley 1801 de 2016, por la cual se expide el código nacional de policía y convivencia, así como en el Decreto 1879 de 2008.

Como parte de los requisitos de operación, el establecimiento deberá cumplir las normas sanitarias vigentes, que para este caso están relacionadas con dos tipos de servicios personales en belleza (No incluyen servicios de salud): los de peluquería (Estética ornamental) y los de estética (Facial y corporal), para los cuales deberá dar cumplimiento a las siguientes normas:

Para peluquería (estética ornamental):

Resolución 2117 de 2010, por la cual se establecen los requisitos para la apertura y funcionamiento de los establecimientos que ofrecen servicio de estética ornamental tales como, barberías, peluquerías, escuelas de formación de estilistas y manicuristas, salas de belleza y afines y se dictan otras disposiciones.

Resolución 2827 de 2006: por la cual se adopta el Manual de bioseguridad para establecimientos que desarrollen actividades cosméticas o con fines de embellecimiento facial, capilar, corporal y ornamental. (Peluquería).

Para estética facial y corporal (Sin incluir servicios de salud habilitados):

Ley 711 de 2001: por la cual se reglamenta el ejercicio de la ocupación de la cosmetología y se dictan

otras disposiciones en materia de salud estética.

Resolución 2263 de 2004: Por la cual se establecen los requisitos para la apertura y funcionamiento de los centros de estética y similares y se dictan otras disposiciones.

Resolución 3924 de 2005: por la cual se adopta la Guía de Inspección para la Apertura y Funcionamiento de los Centros de Estética y Similares y se dictan otras disposiciones. Particularmente, esta resolución presenta en uno de sus anexos un cuadro con las tecnologías que no son de competencia de las esteticistas.

Resolución 2827 de 2006: por la cual se adopta el Manual de bioseguridad para establecimientos que desarrollen actividades cosméticas o con fines de embellecimiento facial, capilar, corporal y ornamental (Peluquería).

Una vez abierto al público, el propietario o representante legal del establecimiento podrá solicitar visita higiénico sanitaria a la oficina de atención al medio ambiente de la Unidad de Servicios de Salud que tenga jurisdicción sobre la localidad, con el fin de otorgarle el concepto sanitario respectivo. (Salud Capital, 2019)

4) Tipos de contratos:

Se enunciarán los tipos de contratación más importantes que se podrán encontrar en las entrevistas del sector.

- Contrato a término fijo: Tiene una fecha de caducidad. Al cumplirse, el contrato puede renovarse o no.
- Contrato a término indefinido: No tiene una fecha de caducidad y se debe terminar por mutuo acuerdo o con despido por justa causa, de lo contrario habrá la necesidad de indemnización.
- Contrato por prestación de servicios: Se trabaja sin un cumplimiento fijo de horario y es necesario que sean menos de las horas laboralmente establecidas (48).
- Contrato por obra o labor: Se acuerda la duración del contrato y lo que se va a realizar. Cuando la actividad termine, el contrato finaliza.
- Contrato de aprendizaje: Es aquel que puede aplicar a una persona recién egresada de una institución de educación superior.
- Contrato verbal: Se entiende por contrato verbal al contrato realidad, que existe desde que haya testigos y el cumplimiento de las características de un trabajo.

Vale la pena aclarar que el salario mínimo está conformado por 828.116 pesos.

5) Prestaciones sociales:

Las prestaciones sociales correspondientes a una empresa responsable contractualmente son las siguientes.

- Prima de servicios
- Vacaciones
- Auxilio de cesantías
- Intereses de cesantías
- Subsidio familiar

- Subsidio de transporte
- Salud
- Pensiones
- Riesgos profesionales

6. RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos para esta investigación se hizo mediante una encuesta con una gran variedad de preguntas que ayudan a identificar información importante acerca de los establecimientos en cuestión y pertinente para evaluar las variables dependientes e independientes de este estudio. Se realizaron 25 encuestas en cada localidad de Bogotá, excluyendo Sumapaz, lo que nos aporta una base de datos de 407 establecimientos con diferentes características y rasgos propios de su ubicación en la ciudad. Es suficiente para hacer el ejercicio de cruzar variables y extraer conclusiones acerca de la veracidad o no de los objetivos planteados para investigación.

Para nuestro caso en particular, las preguntas cuyas respuestas tendrán mayor repercusión y nos serán de mayor utilidad serán las siguientes:

Independientes:

- Número de empleados
- Ingreso promedio
- Grado máximo de escolaridad del propietario

Dependientes:

- Salario promedio
- Tipo de contrato de los empleados

Vale la pena aclarar que mediante los datos obtenidos entre las conclusiones de las dos variables dependientes, se podrá extraer información adicional relacionada con el pago o no pago de las prestaciones sociales a los empleados.

7. ANÁLISIS DE DATOS

Previo al análisis de datos, se formularán unas preguntas basadas en los objetivos iniciales de esta investigación. Mediante el análisis e interpretación de diferentes tablas y gráficas se irán revelando los resultados, y finalmente, se plasmarán las respuestas a cada una de las preguntas en la medida que se van cruzando las diferentes variables.

1. ¿Qué tanto influye el número de empleados de un salón de belleza/peluquería/barbería en el salario promedio que el propietario les reconoce?
2. ¿Cómo influye el número de empleados de un salón de belleza/peluquería/barbería en el tipo de contrato laboral con el que el propietario los vincula a la empresa?
3. ¿En qué medida el ingreso total de un salón de belleza/peluquería/barbería condiciona el salario promedio que el propietario le reconoce a sus empleados?
4. ¿En qué medida el ingreso total de un salón de belleza/peluquería/barbería condiciona el tipo de contrato laboral con el que el propietario vincula los empleados a la empresa?

5. ¿Qué tan determinante es el grado máximo de escolaridad del propietario de un salón de belleza/peluquería/barbería en el salario promedio que este le paga a sus empleados?
6. ¿De qué manera el grado máximo de escolaridad del propietario de un salón de belleza/peluquería/barbería incide en el tipo de contrato de vinculación de sus empleados?

El análisis de datos será realizado mediante el programa estadístico SPSS, de IBM. Con el uso de esta plataforma se extraerán las tablas y gráficos más importantes, para posteriormente ser analizados e interpretados de acuerdo a las variables cruzadas en cuestión.

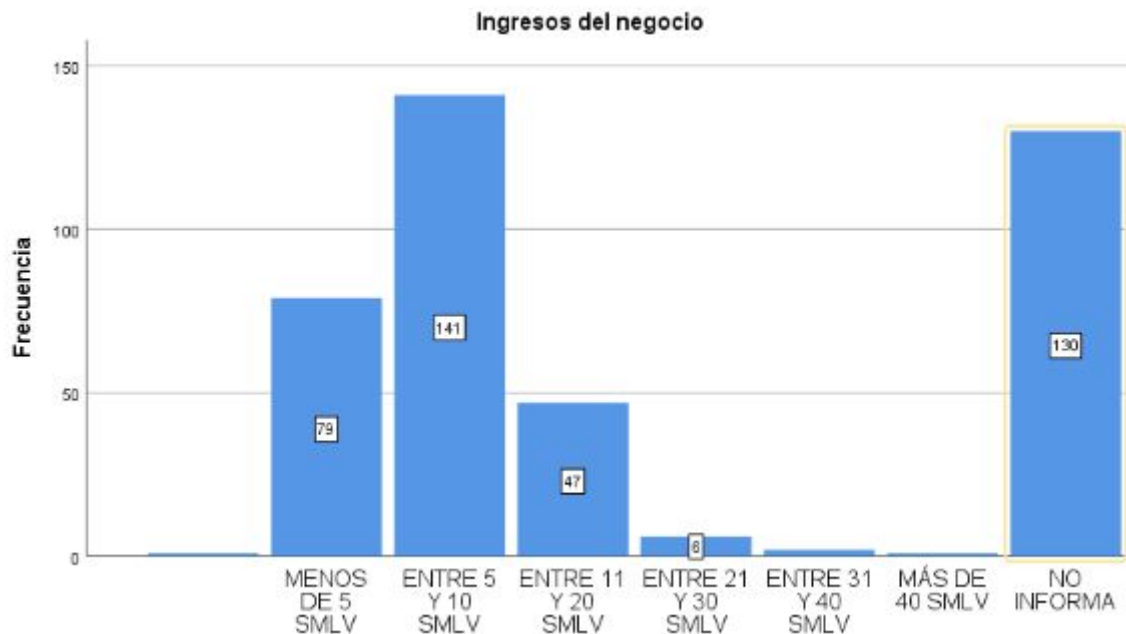
Inicialmente se presentarán los gráficos de barras de frecuencia de cada una de las variables tanto dependientes como independientes. Es importante tener en cuenta de forma previa al análisis de datos cruzados las cantidades y frecuencias de resultados que se presentaron en los salones de belleza de Bogotá en los siguientes términos:

Frecuencia de empleados por local:



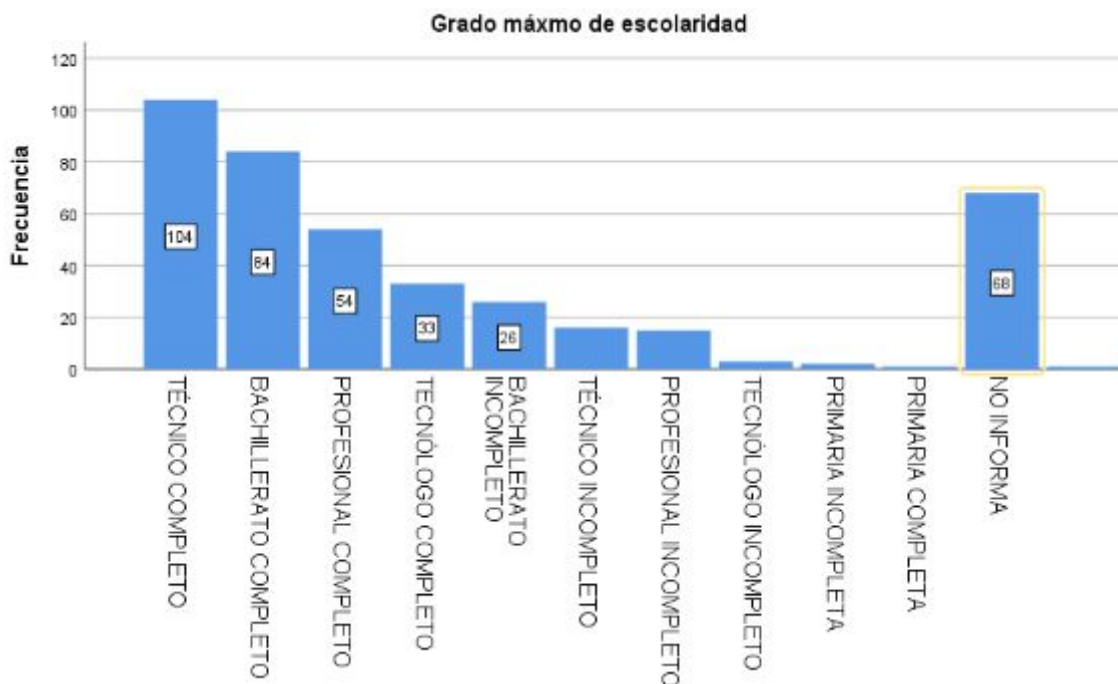
Es importante resaltar que más del 50% de los establecimientos entrevistados cuentan únicamente con 1 a 3 empleados. Y la muestra adquiere más fuerza si se añade que más del 80% de los salones tiene 5 o menos empleados. Además, menos del 2% de los locales cuenta con más de 13 empleados. Es evidente que las peluquerías en Bogotá tienden a ser locales comerciales con pocos empleados.

Frecuencia de ingresos promedio:



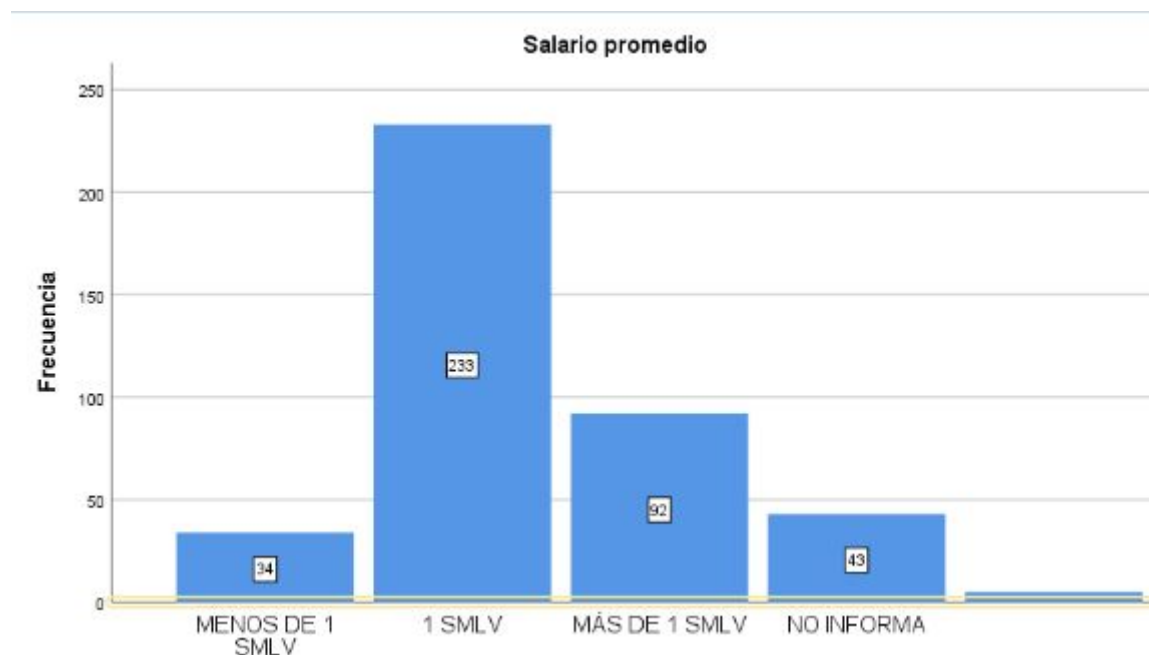
En las preguntas relacionadas con aspectos financieros y contables de los establecimientos se encuentran en general cifras muy altas de abstenerse a contestar o sencillamente no tener la información para hacerlo, pues muchos de los encuestados son empleados de los locales. Por eso se ve que la segunda opción más escogida es No Informa. Más allá de eso, la mayoría de peluquerías en Bogotá ingresa entre 5 y 10 SMMLV, es decir, entre 3,300,000 y 8,300,000 de pesos al mes.

Frecuencia de grado máximo de escolaridad:



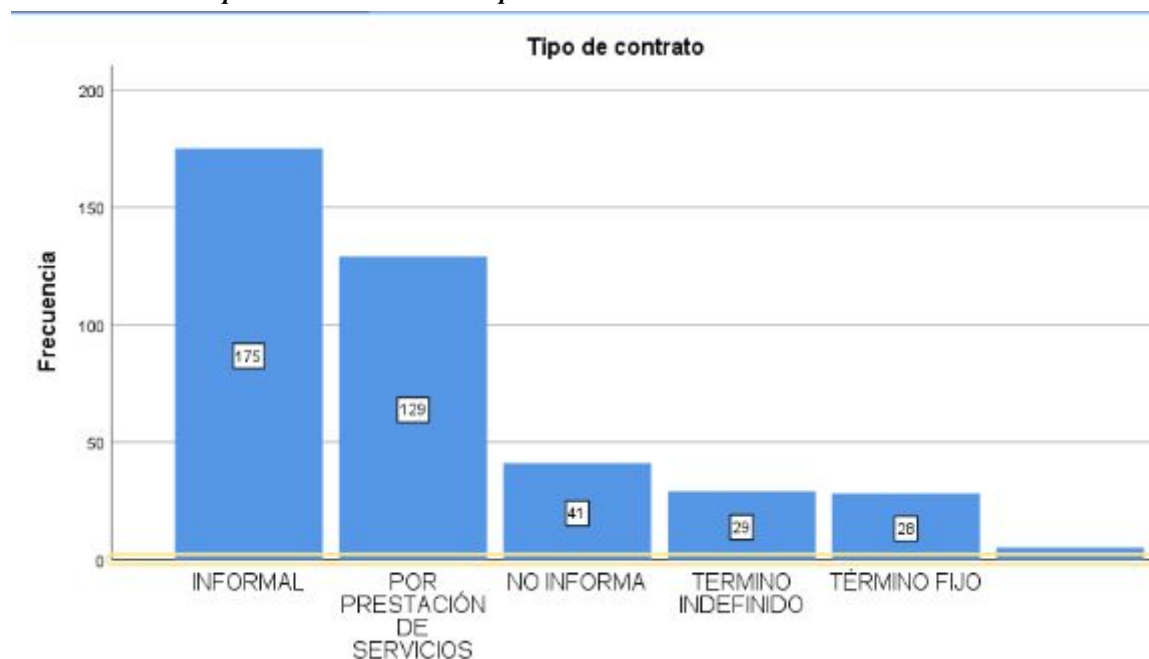
Esta pregunta corresponde a la escolaridad de los propietarios, por lo que muchos de los empleados encuestados no tenían la información disponible y la cifra de “No Informa” es relativamente alta. Casi el 50% de los propietarios se encuentra entre los dos niveles centrales de la cadena de escolaridad. Es decir, la gran mayoría acaba el bachillerato y una gran porción de ellos realiza un técnico (nivel justamente inmediato).

Frecuencia de salario promedio:



Con una diferencia considerable, el salario mínimo es el promedio de lo devengado mensualmente por los empleados de peluquerías en Bogotá.

Frecuencia de los tipos de contrato de los empleados:



Las cifras de esta respuesta deberían ser motivo de preocupación, pues aproximadamente el 45% de los empleados de peluquerías en Bogotá tienen contratos informales, lo cual tiene diferentes implicaciones en la vida personal y laboral de estas personas. Además, dentro de los empleados con contrato, el de prestación de servicios es el más común de todos y es casi 5 veces la cantidad de contratados a término fijo e indefinido. Sería información valiosa el saber si los jefes y/o propietarios tienen claras las condiciones de un contrato de prestación de servicios y respetan las diferencias que tienen con los demás; por ejemplo, en cuestiones de horarios y subordinación.

A continuación se encontrarán las tablas con los datos de las variables cruzadas, que es de donde se podrá interpretar la información más importante para esta investigación, analizar posibles relaciones causales o negar hipótesis de relacionamiento de variables; así como extraer conclusiones acerca de las características de las condiciones laborales de las peluquerías en Bogotá

Número de empleados vs Salario promedio:

Tabla cruzada # de empleados por local* Salario promedio

Estadísticas Recuento

		Salario promedio				Total
		MENOS DE 1 SMLV	1 SMLV	MÁS DE 1 SMLV	NO INFORMA	
# de empleados por local	0	1	0	0	2	4
	ENTRE 1 Y 3 EMPLEADOS	2	23	134	36	18
	ENTRE 4 Y 5 EMPLEADOS	2	9	76	26	12
	ENTRE 6 Y 8 EMPLEADOS	0	1	12	13	5
	ENTRE 9 Y 12 EMPLEADO	0	0	9	10	1
	ENTRE 13 Y 15 EMPLEAD	0	0	1	5	1
	MÁS DE 15 EMPLEADOS	0	0	1	0	0
	NO INFORMA	0	1	0	0	2
Total		5	34	233	92	43
						407

Si bien es obvio que las cantidades netas serán mayores en la categoría de 1 a 3 empleados, porque son más locales los que cuentan con este número de trabajadores, si es importante aclarar que los porcentajes varían ampliamente con respecto a otras cantidades de empleados. Por ejemplo, el 10% de los locales con entre 1 a 3 empleados les pagan menos del mínimo, mientras que menos del 3% de los locales con 6 a 8 empleados lo hace. Incluso vemos un 0% en las categorías de 9 a 12, 13 a 15 y más de 15 empleados. Y por contrario, sólo el 16% de los establecimientos con 1 a 3 empleados es remunerado con más de 1 salario mínimo, mientras que el 50% de las peluquerías con 6 a 12 empleados lo hace y el 84% con 13 a 15 personas también.

En resumen, se puede observar que la relación entre ambas variables existe y parece ser explicada por el siguiente patrón: Cuando una peluquería crece y consigue más empleados, tiene mayor capacidad también para remunerarlos de mejor manera.

Coeficiente de Correlación Número de empleados vs Tipo de contrato **0,24444621**

Este índice de correlación de Pearson corresponde a una relación débil. Se ve afectado por la cantidad de establecimientos que pagan el salario mínimo más allá de sus condiciones en estas variables. Aun así, la relación es existente y se ve reflejada en el patrón explicado de a mayor número de empleados, mejores salarios.

Número de empleados vs Tipo de contrato:

Tabla cruzada # de empleados por local*Tipo de contrato

Estadísticas Recuento

		Tipo de contrato						Total
		INFORMAL	POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS	TERMINO INDEFINIDO	TÉRMINO FIJO	NO INFORMA		
# de empleados por local	0	1	2	1	0	0	3	7
	ENTRE 1 Y 3 EMPLEADOS	1	100	70	12	11	19	213
	ENTRE 4 Y 5 EMPLEADOS	2	43	44	9	13	14	125
	ENTRE 6 Y 8 EMPLEADOS	1	11	6	7	4	2	31
	ENTRE 9 Y 12 EMPLEADO	0	15	5	0	0	0	20
	ENTRE 13 Y 15 EMPLEAD	0	2	3	1	0	1	7
	MÁS DE 15 EMPLEADOS	0	1	0	0	0	0	1
	NO INFORMA	0	1	0	0	0	2	3
Total		5	175	129	29	28	41	407

En este caso también se pueden evidenciar ciertas correlaciones, pero hay un dato específico que no va ligado a esta relación encontrada. Se puede observar que cuando los establecimientos tienen entre 1 y 3 empleados, alrededor del 50% de los mismos tienen contratos informales. Mientras que cuando son entre 4 y 5, el resultado se reduce al 30% de informalidad, esta cifra se mantiene para 6 a 8 empleados y para 13 a 15. Aún así, podemos ver una anomalía en los datos de los locales con 9 a 12 empleados, en donde encontramos que el resultado de informalidad vuelve a subir e incluso se supera, con un 75% de contratos informales. Si bien esto parecería que rompe por completo la tendencia, también es posible deducir que hace parte de una cifra poco representativa, ya que puede haber un único establecimiento con esta cantidad de empleados y los tiene trabajando con contratos informales, pues la cantidad de encuestados en esta categoría son pocos y podría ser una excepción que rompe la correlación, pero en realidad no es la norma o lo común en el sector. Por otro lado, de manera inversa, se puede evidenciar que los locales con 1 a 3 empleados que utilizan contratos a términos fijo o indefinido se ubican en aproximadamente un 9%. Los establecimientos con 4 o 5 empleados suben la cifra a cerano al 16% y entre 6 y 8 empleados ya está alcanzando el 30%. La linealidad vuelve a romperse al llegar a los 9 a 12 empleados y esto puede explicarse de la misma forma que el anterior. Por otro lado, es destacable que más allá de la informalidad, el contrato más utilizado con diferencia es el contrato por prestación de servicios. No hay una relación ascendente ni descendente, pero siempre es una cifra alta. Entre 1 y 3, un 30%, entre 4 y 5 un 30%, entre 6 y 8 un 15%, entre 9 y 12 un 15% y entre 13 y 15, un 50%.

En resumen, se pueden evidenciar 2 relaciones existentes entre la cantidad de empleados y los tipos que contratos que utilizan sus empleadores para con ellos. Entre menos empleados haya, es más alto el resultado de informalidad contractual y entre más empleados se encuentren más probabilidad de contratos a término fijo o indefinido. Los contratos por prestación de servicios muchas veces son malentendidos e irrespetados tanto por empleados como por empleadores, pero se mantienen como una cifra considerable. La tendencia de esta correlación pareciera ser similar a la de los salarios promedio; entre más crece en empleados una peluquería en Bogotá, de mejores contratos dotan a los mismos.

Coeficiente de Correlación Número de empleados vs Tipo de contrato 0,04766823

El coeficiente de correlación en este caso es una cifra pequeña por la anomalía presentada y explicada previamente. Aun así, cuando el equipo de trabajo analizó e interpretó esta tabla más allá de el resultado del programa estadístico, nos percatamos de esta relación inversamente proporcional, a menor cantidad de empleados, mayor informalidad contractual.

Ingresos promedio vs Salario promedio:

Tabla cruzada Ingresos del negocio*Salario promedio

Estadísticas Recuento

		Salario promedio				Total
		MENOS DE 1 SMLV	1 SMLV	MÁS DE 1 SMLV	NO INFORMA	
Ingresos del negocio		0	0	1	0	1
	MENOS DE 5 SMLV	3	6	47	11	79
	ENTRE 5 Y 10 SMLV	1	7	89	40	141
	ENTRE 11 Y 20 SMLV	0	1	24	20	47
	ENTRE 21 Y 30 SMLV	0	0	2	4	6
	ENTRE 31 Y 40 SMLV	0	0	0	2	2
	MÁS DE 40 SMLV	0	0	0	1	1
	NO INFORMA	1	20	70	14	130
Total		5	34	233	92	407

Lo más notorio es que independientemente de las condiciones de ingresos promedio, el salario promedio siempre tiende a ser el salario mínimo. Aun así, hay un detalle que no se debe pasar por alto y es precisamente el eje de esta correlación. La correlación en este caso es absolutamente determinante y marca una clara línea ascendente. Se puede evidenciar que los establecimientos que generan menos de 5 salarios mínimos de ingresos y pagan más de 1 salario mínimo a sus trabajadores son el 13%, quienes ingresan entre 5 y 10 SMMLV y también pagan más de 1 mínimo a sus empleados son el 28%, los que ingresan entre 11 y 20 SMMLV y pagan más de 1 salario mínimo a sus empleados suben a un 42%, para 21 a 30 SMMLV el dato es de un 64% y de 31 SMMLV para arriba, encontramos un 100%. La línea ascendente está claramente marcada y la correlación es evidente. En resumen, entre más ingresos tiene una peluquería, más paga a sus empleados.

Coefficiente de Correlación Ingresos vs Salarios 0,27759347

Más allá de que la tendencia es al salario mínimo en todas las condiciones, la correlación es relativamente alta y está relacionada con el patrón existente entre a mayor ingresos del establecimiento, mejor salario a los empleados.

Ingresos promedio vs Tipo de contrato:

Tabla cruzada Ingresos del negocio*Tipo de contrato

Estadísticas Recuento

		Tipo de contrato					Total
		INFORMAL	POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS	TERMINO INDEFINIDO	TÉRMINO FIJO	NO INFORMA	
Ingresos del negocio		0	0	0	1	0	1
	MENOS DE 5 SMLV	2	37	22	3	2	79
	ENTRE 5 Y 10 SMLV	0	61	53	12	4	141
	ENTRE 11 Y 20 SMLV	0	16	16	6	8	47
	ENTRE 21 Y 30 SMLV	0	0	3	1	2	6
	ENTRE 31 Y 40 SMLV	0	0	0	0	2	2
	MÁS DE 40 SMLV	0	0	0	1	0	1
	NO INFORMA	3	61	35	5	10	130
Total		5	175	129	29	28	407

En este caso es importante aclarar el mal uso que se da al contrato por prestación de servicios en el sector y en general en la economía de la ciudad. Por ejemplo, una persona recibe este tipo de contrato, pero a la vez le es asignado un jefe directo y un horario (aspectos que no deben incluirse en la prestación de servicios). Por esto, podría considerarse que los términos de contratación más cercanos a la formalidad contractual completa son

aquellos establecimientos que utilizan contratos a término fijo e indefinido. En este orden de ideas, hay una correlación existente entre las dos variables: Entre más ingresos tienen, más utilizan este tipo de contratos (término fijo e indefinidos). Cuando ingresan menos de 5 SMMLV, el porcentaje de estos contratos es de 6%, de 5 a 10 SMMLV es del 11%, de 11 a 20 SMMLV es del 30%, de 21 a 30 SMMLV es del 50% y por encima de 30 SMMLV, el porcentaje alcanza el 100%

Coeficiente de Correlación Ingreso Vs Tipo de contrato 0,29438895

Este coeficiente de correlación expresa lo explicado previamente entre los ingresos de los locales y los contratos que utilizan con sus empleados.

Grado máximo de escolaridad vs Salario promedio:

Tabla cruzada Grado máximo de escolaridad*Salario promedio

Estadísticas Recuento

		Salario promedio				Total
		MENOS DE 1 SMLV	1 SMLV	MÁS DE 1 SMLV	NO INFORMA	
Grado máximo de escolaridad		0	0	1	0	1
	PRIMARIA INCOMPLETA	0	0	2	0	2
	PRIMARIA COMPLETA	0	1	0	0	1
	BACHILLERATO INCOMPLETO	1	4	14	3	26
	BACHILLERATO COMPLETO	0	4	60	11	84
	TÉCNICO INCOMPLETO	0	0	10	3	16
	TÉCNICO COMPLETO	1	6	56	32	104
	TECNÓLOGO INCOMPLETO	0	0	2	1	3
	TECNÓLOGO COMPLETO	0	1	19	11	33
	PROFESIONAL INCOMPLETO	0	1	6	8	15
	PROFESIONAL COMPLETO	2	3	28	20	54
	NO INFORMA	1	14	35	3	68
Total		5	34	233	92	407

En este caso es posible identificar una correlación clara entre ambas variables. Más allá de que pagar el salario mínimo suele ser el promedio y lo más común en el sector de salones de belleza y peluquería, en los locales que pagan más del mínimo hay un patrón interesante que deriva en esta correlación. Podemos ver que hay una gran diferencia entre los porcentajes de establecimientos que pagan más de un salario mínimo de acuerdo a la escolaridad del propietario. Aquellos que que clasifican en esta categoría con primaria incompleta son el 0%, primaria completa también el 0%, bachillerato incompleto el 11%, bachillerato completo el 13%, técnico incompleto el 18%. Por otro lado, técnico completo el 30% aproximadamente, tecnólogo incompleto el 30%, tecnólogo completo el 30%, profesional incompleto más del 50% y profesional completo el 37%.

Salvo el último dato, podemos evidencia una correlación en la que a mayor nivel educativo del empleador, mayor pago a los empleados. Aun así, este último dato no nos impide concluir que los dueños de establecimientos con estudios técnicos o superiores tienen porcentajes bastante superiores de pagos por encima del salario mínimo con respecto a aquellos dueños que estudiaron menos que grados técnicos.

Coeficiente de Correlación Grado Máximo de escolaridad vs Salario 0,21360246

Este coeficiente se ve condicionado por el alto número de establecimientos que pagan el salario mínimo sin importar las condiciones externas. Aun así, podemos ver una relación positiva en la correlación de Pearson, ya

que esta cifra se ve sustentada por el patrón explicado (mayor grado de estudios, mayores pagos por encima del salario mínimo.

Grado máximo de escolaridad vs Tipo de contrato:

Estadísticas Recuento		Tipo de contrato						Total
		INFORMAL	NO INFORMA	POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS	TÉRMINO FIJO	TERMINO INDEFINIDO		
Grado máximo de escolaridad		0	0	0	0	0	1	1
	PRIMARIA INCOMPLETA	0	1	0	1	0	0	2
	PRIMARIA COMPLETA	0	1	0	0	0	0	1
	BACHILLERATO INCOMPLETO	0	12	0	5	1	8	26
	BACHILLERATO COMPLETO	1	36	9	30	3	5	84
	TÉCNICO INCOMPLETO	1	7	4	3	1	0	16
	TÉCNICO COMPLETO	1	47	7	39	5	5	104
	TECNÓLOGO INCOMPLETO	0	0	0	2	0	1	3
	TECNÓLOGO COMPLETO	0	14	5	8	5	1	33
	PROFESIONAL INCOMPLETO	0	5	1	8	0	1	15
	PROFESIONAL COMPLETO	1	20	1	16	12	4	54
	NO INFORMA	1	32	14	17	1	3	68
Total		5	175	41	129	28	29	407

Este es el único caso en el que, mediante las cifras y correlaciones del programa estadístico y las interpretaciones y análisis del equipo de trabajo, no se encuentra una relación clara al momento de cruzar las variables. Al parecer no hay un patrón que ligue el tipo de contrato (informal, prestación de servicios, término fijo o término indefinido) al grado de escolaridad del propietario de un establecimiento; por lo que independientemente de qué tan lejos haya llegado en sus estudios, los contratos se definen por otros aspectos.

Coefficiente de Correlación Grado máximo de escolaridad vs Tipo de contrato 0,05734287

Por eso encontramos una correlación tan baja, casi nula. Y analizando, más allá de lo que identifique el programa estadístico, tampoco se puede encontrar un patrón en especial.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como resultado de la investigación que se realizó es posible concluir que en aspectos financieros existe una correlación importante en cuanto lo relacionado con ingresos del establecimiento y salarios a pagar, esto es fácil de entender y era lo esperado con la muestra, puesto que como se menciona en la investigación, dependiendo de la medida de los ingresos del establecimiento van a mejorar los salarios pagados por los establecimientos a sus empleados, y de este punto podemos partir igualmente para entender la correlación de ingresos con número de empleados puesto que los ingresos de los establecimientos son el reflejo mayormente del trabajo que se presenta en el establecimiento, entonces se puede concluir que a medida que el establecimiento va generando mayores ingresos va generando más trabajo, por lo tanto esto se verá reflejado en el número de empleados que el establecimiento va a necesitar para poder cubrir esa cuota de trabajo que se tiene en el establecimiento, por lo que indirectamente logramos ver una correlación importante entre las 3 variables que se mencionaron.

Por otro lado podemos ver que los tipos de contratos que tienen los empleados, casi que es una variable independiente, puesto que sin importar el nivel de los ingresos o el número de los empleados que se tenga en el establecimiento la muestra casi siempre va a reflejar altos niveles de informalidad en los contratos de los empleados, pero como se menciona en la investigación, la muestra tomada refleja pocos establecimientos con números altos en trabajadores, por lo que podríamos dudar un poco en este aspecto, sin embargo una variable que es constante en el estudio y que aplica en la muestra es que el contrato que más se utiliza en los establecimientos es el de prestación de servicios, este dato pareciera ser más sincero con la muestra tomada y con los aspectos evidenciados en la investigación.

Cuando analizamos la correlación entre el grado máximo de escolaridad y tipo de contrato podemos ver que no existe una relación clara, esto puede darse en parte por que estos aspectos los puede llegar a definir el mercado, sin embargo podemos ver que este aspecto sustenta en parte lo mencionado con la anterior correlación, donde se identifica que en el mercado son dos los tipos de contratos que más se utilizan, aunque uno de ellos no es precisamente un tipo de contrato, nos referimos al contrato por prestación de servicios y los informales, se podría decir que las personas que tienen mayores niveles de escolaridad prefieren contratar a sus empleados bajo la modalidad de prestación de servicios y no bajo la informalidad.

Como recomendación creemos que los establecimientos deben pensar en las consecuencias negativas que pueden llegar a tener, por el simple hecho de manejar personal sin algún tipo de contrato lo que se conoce comúnmente como informal. Las personas desconocen la naturaleza y el motivo de cada tipo de contrato por lo que deben darse a la tarea de conocer mejor los tipos de contratos que existen y a quien aplica y en qué momento, ya que el no conocer esto puede en futuras ocasiones acarrear en algunas sanciones o algún imprevisto por no tener a sus empleados contratados o afiliados de la manera adecuada.

Adicionalmente el mercado en cuanto a oferta laboral debería de exigir formalidad, ya que si la oferta se nivela en este sentido los empleadores se verán en la obligación de ceder y entender la importancia de tener a sus empleados bajo la norma y viceversa puesto que los empleados tampoco en muchos casos entienden la importancia de esto.

9. AGRADECIMIENTOS

De parte del grupo de trabajo que activamente contribuye a la realización del presente proyecto investigativo, mostramos nuestro agradecimiento con las personas que colaboraron con la instrucción académica y con la disposición para la aclaración de cualquier tipo de dudas que se generaron a lo largo de la realización del mismo. Especial agradecimiento, a nuestro tutor académico, Omar Patiño, que siempre estuvo presto a brindar apoyo en cada etapa del proyecto.

Por otro lado, agradecemos a todas las personas que con buena voluntad nos ayudaron con las entrevistas/encuestas dentro de los establecimientos de belleza, peluquerías y barberías que fueron sujetos de estudio. Sin la colaboración de estas personas, el análisis realizado no hubiera tenido la misma trascendencia.

Por último agradecemos a la Universidad EAN por las habilidades de investigación que ayudan a formar en nosotros, estudiantes que nos encontramos en los últimos semestres de nuestra carrera y nuestro desarrollo académico profesional. Estas habilidades son herramientas valiosas que sabemos nos aportan en nuestro crecimiento personal y laboral.

10. REFERENCIAS

ccb.org.co (Octubre, 2018). el negocio de las peluquerías y salas de belleza mueve \$300.000 millones al año, 28/04/2019, de Cámara de Comercio de Bogotá Sitio web: <https://www.ccb.org.co/Clusters/Cluster-de-Cosmeticos/Noticias/2018/Octubre-2018/El-negocio-de-las-peluquerias-y-salas-de-belleza-mueve-300.000-millones-al-ano>

saludcapital.gov.co (2019) Sector Belleza. 28/04/2019, de Secretaria de Salud Sitio Web: <http://www.saludcapital.gov.co/SectorBelleza/Paginas/Inicio.aspx>

Bogotá.gov.co (2017). Reseña Histórica de la localidad Antonio Nariño. Recuperado de: <http://www.bogota.gov.co/localidades/antonio-narino>

García, W.. (2013). Dinámica de la construcción por usos Localidad Antonio Nariño. 19/03/2019, de Observatorio Técnico Catastral Sitio web: <https://www.catastrobogota.gov.co/sites/default/files/2.pdf>

Guiaspracticass.com. (2019). Salón de belleza. Recuperado de: <http://www.guiaspracticass.com/peluqueria-y-estetica/salon-de-belleza>

Salud Capita. (2019). Normatividad para Establecimientos Comerciales de Belleza. Recuperado de: <http://www.guiaspracticass.com/peluqueria-y-estetica/salon-de-belleza>

Unemprendedor.com. (2019). La legalidad. Recuperado de: <https://www.unemprendedor.com/contenido-publico/la-legalidad/razones-para-crear-empresas-dentro-del-marco-legal/>

Maglioni, J. . (2017). ¿Por qué la contratación informal es nociva para Colombia?. 28/03/2019, de Hogaru Sitio web: <http://blog.hogaru.com/contratacion-informal-nociva-para-colombia/>

Mendoza, M.. (2017). ¿Es necesario regular los contratos por prestación de servicios?. 28/03/2019, de El Tiempo Sitio web: <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/como-se-pueden-regular-los-contratos-por-prestacion-de-servicios-en-colombia-133910>