

**Incidencia del Trabajo Informal en el Bienestar Laboral de los Fabricantes de Calzado del  
Municipio de Chinú – Córdoba, durante los años 2016 a 2019**

Wilber Manuel Guerrero Dueñas

Trabajo presentado como requisito de grado para optar por el título de Magister en  
Desarrollo Alternativo Sostenible y Solidario

Directora:  
Irma Cristina Franco Naranjo

Facultad de Ciencias Sociales Artes y Humanidades  
Universidad Nacional Abierta y a Distancia  
Zona Caribe- CCAV Sahagún

**Incidencia del Trabajo Informal en el Bienestar de los Fabricantes de Calzado del  
Municipio de Chinú – Córdoba, durante los años 2016 a 2019**

Wilber Manuel Guerrero Dueñas

Trabajo presentado como requisito de grado para optar por el título de Magister en  
Desarrollo Alternativo Sostenible y Solidario

Directora  
Irma Cristina Franco Naranjo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia  
Zona Caribe- CCAV Sahagún

## Dedicatoria

A Dios Porque me da fortaleza y conocimiento para trascender y obtener la victoria cada día, también por la salud que me da para avanzar en mis sueños y anhelos más profundos, además por su infinita bondad y amor.

A mi madre: María Dueñas, gracias por traerme al mundo y por brindarme tu apoyo, eres una de las personas más importantes en mi vida y gracias a ti tengo valores que me han caracterizado como persona.

A mí hijo Joel: porque eres muy especial e importante para mí, eres la herencia que Jehová me regalo, pienso en ti y tengo una motivación para seguir adelante, quiero ser un ejemplo a seguir para ti. Tu compañía es maravillosa, a pesar de las dificultades y las fallas humanas que poseemos, me has enseñado a ser fuerte y vivir intensamente y asumir los retos que trae la vida en toda su expresión y en los ciclos que estoy viviendo.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por darme salud siempre, y en cada crisis y recaídas, nunca se ha olvidado de mí y ha sido quien me ha sustentado con su diestra. Gracias Dios por la sabiduría que recibo de ti cada día y por cada despertar lleno de esperanza. Estoy seguro que por mi esfuerzo y dedicación cosecharé frutos en mi futuro inmediato y cada día avanzare hacia la excelencia y perfección de mí el carácter en Cristo, sin olvidar la humildad, mansedumbre y autoridad que engrandece a los

Hijos de ELOHIM Eterno todopoderoso.

A mi esposa: ¡Gilma gracias! Te convertiste en mi amiga, confidente y compañera en esta carrera; nuevamente gracias por estar conmigo apoyándome en momentos trascendentales y difíciles de mi vida.

Quiero agradecer también al ICETEX y a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia por brindarme esta bella oportunidad facilitándome los recursos necesarios en mi formación de posgrado. A todos los tutores que estuvieron acompañándome en el transcurso de este sueño; ya que ellos me enseñaron a esforzarme y a través de sus conocimientos y asesorías me ayudaron a superarme cada día.

Especialmente a la Doctora Diany Arrieta y a la doctora Morly Agamez, por tenderme la mano y darme palabras de ánimo en el momento oportuno.

## Índice

Introducción .....	13
Capítulo 1. El Problema.....	18
Planteamiento del Problema.....	18
Formulación del Problema .....	21
Objetivos .....	22
Objetivo General:.....	22
Objetivos específicos: .....	22
Justificación .....	23
Delimitación .....	27
Capítulo 2. Marco Teórico.....	28
Antecedentes de la Investigación .....	28
Contextualización.....	33
Conceptualización: Bases Teóricas.....	38
La Configuración del Concepto Trabajo Desde Diferentes Puntos de Vista. ....	38
La Informalidad o Economía Informal.....	42
Trabajo Informal .....	46
Teoría del Bienestar.....	48

<i>Bienestar Laboral</i> .....	52
Marco Conceptual .....	56
Marco Legal .....	61
Capítulo 3. Metodología .....	65
Muestra .....	65
Materiales .....	67
Técnicas de Análisis .....	67
Procedimiento .....	70
Visita a los Talleres .....	70
Recolección de Cuestionarios .....	70
Sistematización y Análisis de la Información .....	71
Capítulo 4. Resultados .....	72
Análisis de Resultados .....	72
<i>Caracterización del Trabajo Informal en los Talleres de Calzado</i> .....	72
Información general del trabajador .....	72
Información Familiar .....	74
Características Socioeconómicas. ....	76
Condiciones de Seguridad en el Trabajo .....	78
Condiciones de Seguridad Personal .....	81
Actividades Laborales Diarias. ....	83

Bienestar Laboral de Fabricantes de Calzado. ....	86
Factor de Logros .....	86
Factor del Trabajo.....	93
Factor Responsabilidad.....	96
Factor Promoción. ....	100
<i>Relación Entre el Bienestar Laboral y el Trabajo Informal en el Sector Calzado. ....</i>	<i>103</i>
Características Sociodemográficas Destacadas .....	104
Características del Entorno Laboral .....	105
Bienestar Laboral.....	105
Beneficios Laborales no Percibidos .....	108
Condiciones de Seguridad Laboral.....	109
Actividades de Capacitación .....	109
Formación Futura .....	109
Discusión de Resultados .....	110
Conclusión .....	113
Recomendaciones .....	116
Referencias Bibliográficas .....	117
Anexo 1. Encuesta sobre Trabajo Informal .....	120
Anexo 2. Encuesta sobre Bienestar laboral.....	123
Otros anexos.....	126

## Resumen

El trabajo informal, muy a pesar de los esfuerzos de los gobiernos de los países llamados en vía de desarrollo, se ha convertido en un flagelo para la consolidación de una sociedad justa y equitativa que garantice a los trabajadores condiciones dignas donde se disfrute de un verdadero bienestar laboral que repercuta no solo en el empleado sino también en su núcleo familiar y por supuesto también en las comunidades y el entorno donde se genera empresa.

La investigación denominada "Incidencia del trabajo informal en el bienestar de los fabricantes de calzado del municipio de Chinú – Córdoba, durante los años 2016 a 2019" se realiza con el objetivo de comprender la incidencia del trabajo informal en el bienestar laboral de los fabricantes de calzado del municipio de Chinú durante los años 2016 a 2019, para lo cual se realizó una investigación bajo el enfoque cualitativo de tipo descriptivo con una muestra conformada mediante un muestreo intencionado de 14 talleres ubicados en el casco urbano del municipio de Chinú dedicados a la producción de calzado.

Los resultados del estudio permitieron concluir que respecto a las características del empleo informal, los trabajadores tienen un grado de escolaridad promedio con grado de secundaria y sus edades están en un rango de 18 y 35 años máximos lo cual confiere una gran capacidad productiva al considerarse población joven, su estrato socioeconómico es el 1 y el 2; al establecer la relación entre bienestar laboral y trabajo informal se concluye que los factores sociodemográficos no se encuentran relacionados con los niveles de satisfacción globales.

**Palabras claves:** Bienestar laboral, Condiciones laborales, Informalidad laboral, Pequeñas empresas, Trabajo asociativo.

## Abstract

Informal work, despite the efforts of the governments of the so-called developing countries, has become a scourge for the consolidation of a fair and equitable society that guarantees workers decent conditions where they can enjoy true well-being. Labor that affects not only the employee but also his family and of course also the communities and the environment where the company is generated. In this way, the research called "Incidence of informal work in the well-being of footwear manufacturers in the municipality of Chinú - Córdoba, during the years 2016 to 2019" is carried out with the objective of understanding the incidence of informal work in the labor well-being of the footwear manufacturers of the municipality of Chinú during the years 2016 to 2019, for which an investigation was carried out under the qualitative approach of a descriptive type with a sample made up of an intentional sampling of 14 workshops located in the urban area of the municipality of Chinú dedicated to shoe production. The results of the study allowed us to conclude that regarding the characteristics of informal employment, the workers have an average level of education with a high school degree and their ages are in a range between 18 and 35 years maximum, which confers a great productive capacity when considered young population, their socioeconomic status is 1 and 2; When establishing the relationship between labor well-being and informal work, it is concluded that sociodemographic factors are not related to global satisfaction levels, but the fact that having people in charge and an incomplete level of education (not technical or professional) affects in the possibility of joining an informal job.

**Keywords:** Labor welfare, Labor conditions, Labor informality, Small companies, Associative work.

## Lista de Figuras

Figura 1. Actividades Industriales de Cordoba Colombia	15
Figura 2. Mercado Laboral de Cordoba, Colombia.	16
Figura 3. Departamento de Córdoba Colombia	33
Figura 4. Municipio de Chinú.	34
Figura 5. Esferas del Bienestar laboral.	54
Figura 6. Características Generales	69
Figura 7. Información Familiar.	74
Figura 8. Características socioeconómicas.	76
Figura 9. Condiciones de SST.	79
Figura 10. Condiciones de Seguridad Personal	82
Figura 11. Actividades Laborales.	84
Figura 12. Factor Logro.	87
Figura 13. Factor Reconocimiento.	91
Figura 14 Trabajo en Si	94
Figura 15. Factor Responsabilidad	97
Figura 16. Factor Promoción.	101

## **Anexos**

Figura 17. Talleres de calzado municipio de Chinú	5
Figura 18. Calzado tradicional producido en los talleres	6
Figuras 19 y 20. Diversificación de productos, una nueva apuesta.	7

## **Lista de Tablas**

Tabla 1. Pluralidad del trabajo	40
Tabla 2. Operacionalización de variables.	59
Tabla 3. Presupuesto.	67
Tabla 4. Trabajo informal vs. Bienestar laboral.	107

## Glosario

**Bienestar laboral:** forma de percibir como el individuo logra potenciar aspectos trascendentales del desarrollo humano, mejorado sus capacidades y aptitudes, logrando una percepción de libertad deseable y propiciando con ello mejores oportunidades para él y su núcleo familiar.

**Informalidad laboral:** Denominado también trabajo informal incluye todas aquellas ocupaciones, oficios y formas de producción, ejercidas por personas o empleados que reciben ingresos bajo condiciones de trabajo no reguladas por un marco legal.

**Trabajo:** Es la denominación dada a toda aquella actividad de origen intelectual o manual, realizada a cambio de una compensación económica por las labores concretadas.

**Condiciones laborales:** Se entienden como aquellos aspectos del trabajo con posibles consecuencias negativas o positivas para el bienestar y la salud de los trabajadores, los cuales incluyen además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, aquellas cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

## **Introducción**

Estudiar la realidad social, política o económica en un contexto territorial es un desafío, ya que las situaciones problemas que se viven en las comunidades son complejas y se pueden comprender desde distintos puntos de vistas. El hecho de que no sea sencillo estudiar una realidad social, no quiere decir que no se pueda investigar y encontrar respuesta a los interrogantes que surgen frente a esta. Entonces, es posible acercarse a diferentes problemáticas sociales y estudiarlas, lo que resulta muy satisfactorio y trae consigo un conocimiento valioso y útil para intervenir en los grupos o sectores de las comunidades proponiendo y promoviendo alternativas que contribuyan a mitigar las problemáticas que aquejan a las comunidades y apostarle al desarrollo sostenible y solidario.

En este caso específico se abordará una problemática que se presenta en el municipio de Chinú-Córdoba, sobre el trabajo informal en los talleres de fabricación de calzado y su incidencia en el bienestar laboral. En este ejercicio investigativo se podrá conocer algunos tópicos relacionados a lo que ocurre en torno a los talleres de calzado, específicamente lo relacionado con el trabajo informal, los empleados y su bienestar. Dado que después de realizar una serie de entrevistas a los dueños y trabajadores de los talleres fue posible sentar un precedente que indica que el trabajo que se realiza en la mayoría de los talleres es informal y que esto repercute en cierta medida en el bienestar de los trabajadores que laboran en estos talleres. (Entrevistas semiestructuradas, 2018)

El contexto territorial en que se realiza este trabajo es el municipio de Chinú, ubicado al noroeste del Departamento de Córdoba, considerado como uno de los asentamientos más

antiguos del departamento. Posee según el censo de 2005, 44.274 habitantes, de los cuales 20.886 viven en la cabecera y el resto en las zonas rurales. La economía del municipio tradicionalmente ha sido agraria y ganadera como casi todo el Departamento, sin embargo, en las últimas cuatro décadas se viene desarrollando como un importante productor de calzado a nivel local, regional y nacional (Castillo, 2016).

La caracterización socioeconómica del departamento de Córdoba muestra que si bien es cierto el 75% del departamento basa sus ingresos en el desarrollo de ganadería extensiva y las actividades pecuarias del el derivada, con respecto a la industria como se puede apreciar en a Figura 1 respecto a la composición industrial el 63.9% de las personas ocupadas se emplean en actividades manufactureras (eslabón donde se ubica la empresa de calzado), un 25% a as empresas de procesamiento de cárnicos , un 932% a las empresas dedicadas al procesamiento de alimentos, un 1% a la industria de bebidas y un 0.9% a empresas del sector minero (MinComercio, 2020). Actividades Industriales en Córdoba.

**Figura 1.***Actividades Industriales en Córdoba.*

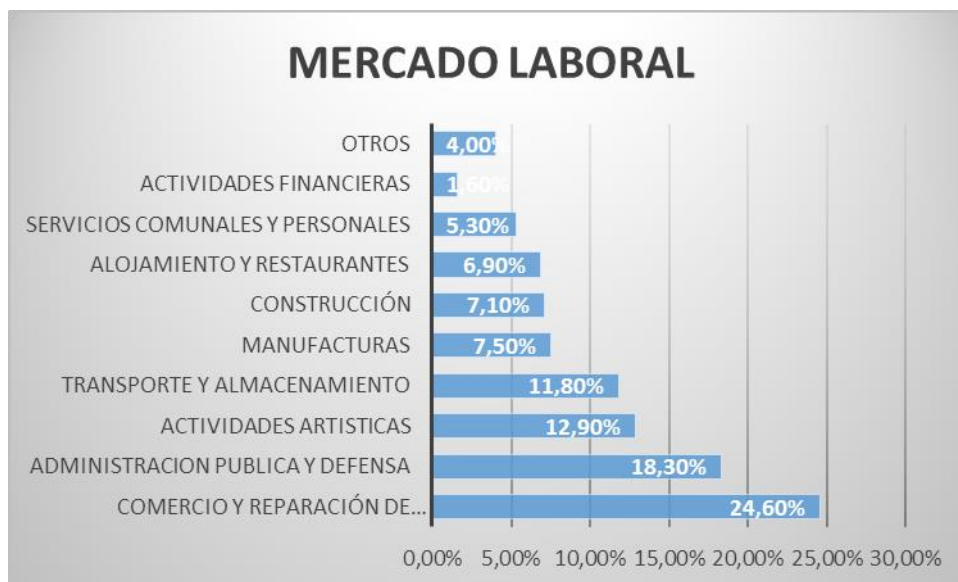
*Nota:* Tomado de Informe de coyuntura económica regional.

[https://www.dane.gov.co/files/icer/2015/ICER\\_Cordoba2015.pdf](https://www.dane.gov.co/files/icer/2015/ICER_Cordoba2015.pdf)

De tal forma y respecto a la ocupación laboral en la Figura No. 2, la misma fuente muestra la participación de las personas ocupadas es así: Comercio y reparación de vehículos 24.6%, Administración pública y defensa 18.3%, Actividades artísticas 12.9%, Transporte y almacenamiento 11.8%, Manufacturas 7.5%, Construcción 7.1%, Alojamiento y Restaurantes 6.9%, Servicios comunales y personales 5.3%, Actividades financieras 1.6%, Otros 4.0% (MinComercio, 2020).

## Figura 2.

Mercado laboral en Córdoba.



*Nota:* Mercado laboral en Córdoba. Tomado de [Informe de coyuntura economica regional](#)

[https://www.dane.gov.co/files/icer/2015/ICER\\_Cordoba2015.pdf](https://www.dane.gov.co/files/icer/2015/ICER_Cordoba2015.pdf)

Por esto es importante referirse a la situación problema, mencionada anteriormente, dentro de este gremio de fabricantes de calzado, ya que ha cobrado fuerza esta actividad y es pertinente tratar el asunto para contribuir a través de esta práctica investigativa, en cierta medida, con argumentos sólidos y sentar un precedente que marca un camino hacia el desarrollo económico, social y sostenible en este sector de la economía en el municipio de Chinú.

Actualmente, Chinú, es un centro donde se elaboran artesanal y semi-industrialmente zapatos de cuero y marroquinería. Siendo esta actividad una importante fuente de ingresos en este municipio, estas es una de las razones por la cual se abordará en este trabajo. Existen 140

talleres que están dedicados a la fabricación de calzado y la marroquinería y 52 almacenes que comercializan los calzados que se producen en los talleres y que vienen de otras zonas del país. Se emplean mil personas aproximadamente en la fabricación y comercialización de estos productos. El calzado fabricado en estos talleres es principalmente femenino, hechos en cuero y otros materiales sintéticos. Son elaborados a partir de diseños propios y adaptados, la producción de zapatos varía según el tamaño de las empresas, puede ir entre 10 pares de zapatos al día y 300 pares (Castillo D, 2016). Esta es una actividad que inicio, hace ya cuatro décadas aproximadamente en este municipio, inicialmente se realizaban abarcas tres punta y babuchas para mujeres, según refiere en entrevista uno de los pioneros de esta actividad.

Dada la importancia de esta actividad económica en el municipio mencionado, en esta investigación se abordará el trabajo informal, como una variable dentro de este proceso investigativo, y su relación e incidencia con el bienestar de los trabajadores en los talleres de calzado de Chinú.

## Capítulo 1. El Problema

### *Planteamiento del Problema*

Existen varios conceptos acerca de la definición de Informalidad laboral, algunos desde una perspectiva empírica y otros desde una concepción teórica del término, ninguno de los cuales ha llegado a un consenso definitivo. Con respecto a la comparación de resultados se afirma que un trabajador es informal cuando no goza de los beneficios proveídos por un trabajo formal (contrato, prestaciones sociales, beneficios laborales, garantías de bienestar etc....) que sin embargo son criterios que se han adaptado en relación con el tipo de actividad ejercida y las modalidades contractuales que vinculan al empleado con el empleador (Galvis, 2014).

Con respecto al Bienestar laboral, igualmente las definiciones se establecen en términos relativos y su significado se acerca al hecho de desarrollar las actividades necesarias por parte del empleador para que la vida de un empleado en el ámbito laboral le genere beneficios que repercutan en su bienestar. Es así, como el bienestar laboral integralmente incluye varios beneficios, servicios, instalaciones y valores agregados ofrecidos a los empleados. Incluye todo aquello que se hace para la mejora y comodidad de los empleados y se ubica por encima del salario. Dichos beneficios no son evidentes para el trabajo informal porque adolecen de una relación contractual necesaria y obligante (UpSpain, 2018)

Igualmente, es necesario tener en cuenta que la filosofía de este concepto se determina a partir de la relación real entre la productividad de un empleado y su bienestar; se establece igualmente una relación de costo/beneficio dado que el proporcionar bienestar a los empleados

aumenta los gastos de la empresa, pero si se hace correctamente, tiene enormes beneficios tanto para el empleador como para el empleado. Igualmente se debe tener en cuenta que si un empleado siente que la empresa y su empleador se preocupan por su persona y si recibe atención y beneficios esto generará mayor compromiso con el trabajo.

Es fundamental para Colombia, sus departamentos y municipios asumir retos que les permitan alcanzar un crecimiento y desarrollo social, económico, político y cultural, ya que de esta manera se puede mejorar la calidad de vida de sus habitantes. Un territorio o comunidad que no aúna esfuerzos para trabajar en pro del desarrollo y que no se prepara para competir en un mundo cada vez más globalizado, corre el riesgo de quedar relegado y sometido. Por esto es importante promover y apoyar las iniciativas de los sectores productivos locales, ya que esto ayuda a impulsar el desarrollo en las comunidades (DNP, 2012)

En las comunidades el desarrollo se puede ver reflejado en los diferentes sectores, y todos estos de una u otra forma se relacionan e influyen en la vida de sus habitantes. En el caso concerniente, se abordará un tema que se relaciona con el sector económico del municipio de Chinú, departamento de Córdoba, donde desde hace cuatro décadas aproximadamente, se viene desarrollando una actividad económica, que ha tomado fuerza en los últimos años. Esta actividad es la fabricación de calzado, que se lleva a cabo en talleres que se encuentran distribuidos en el casco urbano de este municipio.

La fabricación de calzado se ha convertido en una actividad muy importante en Chinú, esta genera empleo y ha alcanzado reconocimiento a nivel nacional por sus productos. Alrededor de este importante sector se realiza la investigación referente al trabajo informal en los talleres de

fabricación de calzado del municipio de Chinú y como este incide en el bienestar de los trabajadores.

Con relación a los talleres de fabricación de calzado en dicho municipio, en este análisis se pretende dejar al descubierto una realidad preocupante, la cual se manifiesta en la situación laboral de los trabajadores, situación que retrasa el crecimiento y el desarrollo económico y social de las familias que viven de esta actividad y por ende afectan su economía, además que no contribuyen al bienestar laboral y la calidad de vida de los trabajadores de este gremio.

Actualmente las condiciones laborales que viven los empleados de los talleres de calzado, no es la óptima; ya que no aporta lo suficiente para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias y carece de un desarrollo en proyección de futuro. Los empleos que se ofrecen en los talleres, en su mayoría, son informales y no cumplen con la normatividad relacionada con los derechos del trabajador, por lo tanto, los empleados no reciben seguridad social, ni sueldo digno, además están expuestos a riesgos laborales, ya que no usan implementos de protección, que les permitan disminuir los riesgos (secretaría de Desarrollo económico Córdoba, 2019).

Por otra parte, aunque existen alrededor de 140 talleres actualmente, en el municipio, aun no logran organizarse como una asociación que les permitan proyectarse y fortalecer el gremio y por ende mejorar la situación de los trabajadores. Dado que no ofrecen buenas o atractivas oportunidades y la remuneración por su trabajo es baja. Hay que tener presente que asociarse les permite organizarse mejor, obtener reconocimiento y apoyo gubernamental, crecer aún más, y así abrir nuevos mercados, para responder a las demandas a nivel nacional e internacional.

Otra causa que impide un desarrollo y crecimiento mayor, en este gremio, es la falta de apoyo económico y de formación por parte del gobierno municipal, para el desarrollo de las

pymes. Los dueños de talleres y empleados manifiestan que no se cuenta con inversión para la producción de calzado, ni tampoco con capacitaciones que ayude a fortalecer sus conocimientos para realizar un trabajo de mejor calidad y que responda a las exigencias del mercado global.

Teniendo en cuenta la situación problema abordada en este estudio, se puede señalar que este trabajo, como parte de la investigación en la Maestría en Desarrollo Alternativo Sostenible y Solidario que se haya inscrita en la línea de investigación: Intersubjetividades, Contextos y Desarrollo, se articula a la sub-línea de investigación Economía Humana, ya que analiza la situación puntual de un grupo de productores y su bienestar.

### ***Formulación del Problema***

¿Cuál es la incidencia del trabajo informal en el bienestar laboral de los fabricantes de calzado del municipio de Chinú - ¿Córdoba, durante los años 2016 a 2019?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Comprender la incidencia del trabajo informal en el bienestar laboral de los fabricantes de calzado del municipio de Chinú durante los años 2016 a 2019.

### **Objetivos específicos**

- Caracterizar el trabajo informal realizado por fabricantes de calzado en el municipio de Chinú.
- Evaluar el bienestar laboral de los trabajadores en los talleres de calzado, de acuerdo a cinco factores indicados en el “cuestionario para evaluar el bienestar laboral” que se aplicara en esta investigación.
- Identificar la relación que existe entre el trabajo informal y el bienestar laboral en los trabajadores del sector de calzado del municipio de Chinú.

## **Justificación**

No se puede desconocer que, para alcanzar un desarrollo económico y social sostenible en el municipio de Chinú, es necesario superar los problemas que enfrentan las pymes. Es por esto por lo que, en este caso específico, se aborda el trabajo informal y su incidencia en el bienestar laboral de los trabajadores en los talleres de fabricación de calzado, siendo esta una actividad de emprendimiento empresarial muy importante en el municipio, que llama la atención por el auge que ha venido tomando en las últimas décadas y también porque afronta una realidad que le está impidiendo su crecimiento y fortalecimiento como gremio del sector calzado en la región y el país.

Precisamente el tipo de trabajo “informal” que se presenta en el municipio de Chinú alrededor de los talleres de calzado se ha convertido en una situación problema que viene, de cierta manera, afectando el bienestar laboral de aquellos trabajadores que se dedican a esta actividad. Es por esto por lo que este trabajo centra su atención en esta problemática y de esta manera busca ahondar un poco más en el asunto, partiendo de testimonios y entrevistas realizadas a un grupo de trabajadores y dueños de talleres que manifiestan sus inconformidades y las falencias en aspectos relacionados con el trabajo informal y el bienestar laboral. Todo lo descrito anteriormente se puede notar en el transcurso del proceso investigativo que se inició desde el curso Seminario de Investigación de la Maestría en Desarrollo Alternativo Solidario. Dada la importancia de esta situación problema, existe una motivación que impulsa el desarrollo de esta investigación y que permite conocer una realidad que requiere de cambios urgentes para lograr un desarrollo social y económico en el municipio

Existe la necesidad de realizar este proyecto de investigación, porque de esta manera es posible acercarse a una realidad a la que se debe prestar mayor atención y que necesita una pronta intervención que permita a los integrantes de este gremio comprender que el trabajo informal de cierta forma afecta el bienestar laboral, lo que les impide satisfacer a cabalidad sus necesidades básicas y gozar de estabilidad laboral y una mejor calidad de vida. Quejada, Yáñez y Cano (2014) afirman:

(...) Los empleos informales se caracterizan por ser de baja calidad e ingresos, y se agrega a esto la inestabilidad económica que crean en el individuo por no recibir un salario justo y fijo para atender sus necesidades primarias. Esto indudablemente afecta las condiciones de vida de la población, y desencadena un ciclo de pobreza y exclusión social (Quejada & Yanez, Determinantes de la informalidad laboral: Un análisis para Colombia, 2015, pág. 7)

También se considera necesario realizar este trabajo ya que ayudaría a sentar un precedente para que los implicados (entes gubernamentales, líderes del gremio y dueños de talleres) asuman responsabilidades y logren trabajar en conjunto por el bienestar laboral de los trabajadores, que repercuta positivamente en la calidad de vida de sus familias y además se apunte desde este sector a un desarrollo económico y social sostenible en el municipio. Con relación al tema Castro (2018) señala que:

La Procuraduría General de la Nación realizó un estudio, el cual llamó “Trabajo Digno y Decente en Colombia”, allí, afirma que el contexto laboral colombiano es preocupante ya que de cada diez trabajadores seis no tienen un empleo digno, y que además el 63 % de los trabajadores del país ejercen labores de baja calidad, lo que se representa en desigualdad y desprotección laboral, evidenciando que nuestro país es uno de los que

tiene mayor disparidad en América Latina. Igualmente, se observa que el 46 % de los ingresos de los trabajadores son menores de un salario mínimo mensual (Castro E. , 2018, pág. 7)

Además de lo descrito anteriormente, Es importante realizar este estudio ya que es preciso dejar al descubierto una problemática que no se ha abordado con la seriedad requerida, que no está documentada y de la cual no se es consciente completamente de su magnitud, por lo tanto, los implicados y afectados que desarrollan esta labor, deben despertar y buscar alternativas que permitan mejorar esta situación, que afecta el bienestar, no solo del trabajador, sino también de su familia. Mientras no se investigue y se deje por sentada una evidencia documentada de lo que ocurre, que permita gestionar, intervenir y plantear posibles soluciones por parte de los líderes del gremio de trabajadores frente a esta situación problema, es difícil un cambio y con el paso del tiempo nada que pueda mejorar el escenario ocurrirá.

Este trabajo sienta bases para luchar por el bienestar de los trabajadores de este gremio, y permite conocer una realidad que se ha vivido a lo largo de la historia, y que persiste en el territorio nacional actual, los intereses particulares primando por encima del bien común. Además, se puede entender que es una realidad que tiene lugar por las políticas que se adoptan en el país y el pensamiento que predomina, donde los que tienen poder económico y gran influencia, piensan solo en sus propios intereses. Lo cierto es que este trabajo deja un aporte para que se promueva y se impulse el cambio social solidario en beneficio de la comunidad, donde sus habitantes no vivan para trabajar, sino que trabajen para vivir dignamente. (Mindesarrollo, 2014)

Dada la condición desfavorable en la que laboran los empleados de los talleres de fabricación de calzado, se prevé que, si no se aborda esta problemática a través de un proyecto de

investigación, que contribuya con alternativas de solución, lo más probable es que el municipio tenga pocas posibilidades, en este sector, de avanzar significativamente, hacia un desarrollo industrial, económico y social sostenible que beneficie a la comunidad y permita mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

Igualmente el objetivo del proyecto se encamina a dar una visión de la realidad de este sector productivo que desempeñan su oficio en la informalidad, aunque este factor no se relaciona únicamente con el abordaje de esta investigación, sin embargo es necesario entender el hecho que al seguir fortaleciendo el trabajo informal en los talleres de fabricación de calzado, esta actividad no será una fuente de empleo atractiva para los jóvenes, ya que son pocos los beneficios que ofrece, se convertirá solo en una opción a la que se recurriría por necesidad, lo que solo conlleva a seguir en la pobreza, con pocas posibilidades de progreso, además son pocos los que se seguirían beneficiando del trabajo en los talleres de calzados.

Por otra parte, los empleados en los talleres, están y estarían expuestos a sufrir accidentes y enfermedades por la falta de protección y seguridad en el trabajo, ya que están expuestos a riesgos laborales de los cuales no son conscientes totalmente.

Todo lo descrito anteriormente son razones que justifican la realización de esta investigación, ya que se busca dar evidencia de una realidad que, aunque genera empleo y beneficios económicos a los trabajadores de los talleres de calzado, no contribuye al desarrollo del municipio y la calidad de vida de las familias Chinuanas que dependen de esta actividad.

Con el fin de plantear una alternativa para dignificar el trabajo en este sector informal del municipio de Chinú y con relación a los objetivos planteados, se abordará inicialmente una caracterización del trabajo informal que realizan los fabricantes de calzado, para posteriormente

evaluar el bienestar laboral de los trabajadores en los talleres de calzado, de acuerdo a cinco factores indicados en el “cuestionario para evaluar el bienestar laboral” que se aplicara en esta investigación.

Por último, se identificará la relación que existe entre el trabajo informal y el bienestar laboral en los trabajadores del sector de calzado del municipio. El análisis de resultados podrá mostrar un panorama actual del sector informal en cuestión y como hecho propositivo se establecerán unas recomendaciones que de una u otra forma sirvan para proponer alternativas de mejoramiento para los trabajadores que de hecho aportan con sus productos no solo un beneficio tangible a los consumidores, sino a la misma dinamización de la cadena productiva.

### ***Delimitación***

Geográficamente el proyecto de investigación se delimita al casco urbano del municipio de Chinú, donde se ubican las fábricas de calzado, en cuanto a la actividad productiva el sector manufacturero engloba al sector industrial: cuero, calzado y marroquinería y con respecto al tamaño ubica a las fábricas de tipo semi artesanal o no tecnificadas.

## Capítulo 2. Marco Teórico

### *Antecedentes de la Investigación*

A nivel internacional se destaca como antecedente el trabajo de Emilio Moyano Díaz, Ramón Castillo Guevara, José Lizana Lizana, realizado en el año 2008. Su trabajo lleva por título: Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud, y felicidad en vendedores ambulantes. El objetivo de este estudio fue analizar Las relaciones entre trabajo, bienestar subjetivo, felicidad y salud son complejas en trabajadores informales de comercio ambulante en la región de Maule en Chile. En su metodología se observaron un total de 1556 puestos de trabajo callejero en cinco ciudades de la región del Maule en Chile, y se extrajo aleatoriamente una muestra proporcional de 258 trabajadores, con un nivel de confianza superior al 95%, in situ, mediante un procedimiento en zig-zag, asegurando cubrir todo el espacio urbano ocupado, en un número calculado según el tamaño de cada lugar (medido en número de puestos de trabajo) y calculando un coeficiente de elevación para cada lugar.

Dentro del estudio mencionado Los resultados son resumidos en tres acápites: descripción sociodemográfica, verificación de hipótesis de motivos para trabajar informalmente y, evaluación de las variables psicológicas (B.P., S.V., Felicidad) medidas en los trabajadores informales (Arboleda & Cobo, 2016)

Otro estudio a nivel internacional fue realizado por Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez, en el año 2013, sobre Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina. El objetivo general de este estudio fue examinar el fenómeno

de la segmentación laboral en el mercado de trabajo argentino y su relación con los cambios ocurridos durante el período 1990-2011; particularmente, su relación con la política económica, en general, y con la política laboral, en lo atinente a las regulaciones del mercado laboral. En este estudio se aplicó la metodología de efectos fijos, que permitió darse cuenta que no se encuentra evidencia en favor de la hipótesis de segmentación dentro del empleo asalariado formal ni dentro del empleo asalariado informal (con excepción del período 1995-1996, en el primer caso, y 2005- 2006, en el segundo caso). A la vez, dentro del segmento de empleo formal, no se aprecia una brecha significativamente diferente de cero en las transiciones entre el sector privado y el sector público.

Dentro de los resultados obtenidos del análisis de segmentación laboral a partir de las estimaciones econométricas de brechas salariales sugieren la existencia de una estructura segmentada en el mercado laboral de Argentina, pero principalmente asociada con el fenómeno de la informalidad de los trabajadores. En efecto, el hallazgo más notable que resulta del análisis de las brechas de ingresos es la existencia de un premio salarial asociado con los puestos asalariados formales en comparación con los informales. En cambio, los resultados no parecen confirmar la hipótesis de segmentación de los empleados según sus modalidades de contratación en el interior del conjunto del empleo asalariado formal ni dentro del empleo asalariado informal (Bernatrou, Casanova, Jimenez, & Jimenez, 2013)

Dentro de los trabajos realizados que presenta algún tipo de relación con la investigación que aquí se desarrolla a nivel nacional, se encuentra el trabajo realizado por Juan Guillermo Ocampo y María Osley Garzón sobre El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal, en el año 2015. Este artículo se constituye en el trabajo de grado para optar el título de especialista en Salud Ocupacional, Universidad CES. Tiene como objetivo poder

establecer si para el trabajador del sector informal, principalmente el trabajador por subsistencia, existen elementos jurídicos desde la Constitución, la jurisprudencia y dentro de la legislación del Sistema General de Seguridad Social, para ingresar al Sistema de Riesgos Laborales.

Dentro de los resultados de este trabajo se encuentra que frente a la pregunta ¿el sistema de riesgos laborales en Colombia realmente ampara al trabajador del sector informal?, los autores consideran que sí, desde una visión ideal, pues se tiene una Constitución que protege el trabajo digno, independiente de si es formal o informal, además, que determina como derecho fundamental la seguridad social que abarca no solo salud, sino también riesgos laborales y pensión. Por lo tanto, concluyen afirmando que la realidad de la población informal es otra, pues se caracterizan por tener baja productividad, trabajos precarios y, en no pocas ocasiones, de subsistencia, con baja cobertura en seguridad social en pensiones y riesgos laborales, pues en salud están protegidos por el régimen subsidiado (Guillermo & Garzón, 2016)

Este trabajo aporta a este estudio dado que permite conocer el panorama en Colombia con relación al trabajo informal, ya que da cuenta de la situación que se vive a nivel nacional, con relación a este fenómeno. De esta manera es posible comprender que el trabajo informal afecta el bienestar de los trabajadores y de alguna forma, la realidad chinuana no se escapa de esta realidad.

Por otra parte, se halla el trabajo realizado por María Viviana Rubio Pabón, de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, en el año 2013, trata acerca del trabajo informal en Colombia e impacto en América Latina. En este artículo se reflexiona sobre el trabajo informal y los derechos laborales en Colombia y América Latina, además, entre otros aspectos, exponen las razones presentadas por el gobierno para el no reconocimiento de los trabajadores informales por el Estado colombiano. El objetivo de este trabajo fue asumir una

postura sobre la falta de protección de los trabajadores informales entendidos ellos como aquellas personas que no cuentan con el acceso a un empleo formal; sin una base jurídica bien definida que plasme sus derechos y estipule una sanción coercitiva para quien vulnere o afecte íntegramente a un trabajador informal.

Dentro de las estrategias de intervención, como solución, frente los percances presentados a raíz del trabajo informal puede ser la reducción de costos de formalización para las empresas con la creación de subsidios en los procesos de contratación. Asimismo, el mejoramiento y la capacitación en los sistemas de información de mercados de trabajo que contribuyan a la realización de un procedimiento efectivo en la búsqueda de empleo con la adquisición de información veraz, clara y oportuna de las ofertas laborales vigentes con características propias del personal a necesitarse o emplearse; es decir, las habilidades requeridas para el acceso a este como el salario a obtener en la empresa formal.

La autora concluye afirmando que al no existir un marco de regulación jurídica en Colombia que determine la protección del trabajador informal, por la no existencia de una ley explícita, escrita y publica que garantice al trabajador informal el acceso a los mecanismos propios para la administración de justicia en base a los derechos laborales, se expone a los trabajadores informales a la no protección social y al incumplimiento o no garantía de acceso a los derechos laborales (Rubio, 2018)

Se incluye también dentro del estado del arte el trabajo de Yohelis Castro Reyes Y Melida Patricia Pestana Zabala, en el año 2012, sobre el trabajo informal como contribución al bienestar de siete familias recicladoras del barrio Calasanz. Este estudio tuvo como objetivo analizar el trabajo informal, como una modalidad para la obtención del bienestar económico en 7 familias recicladoras del barrio Calasanz, en el año 2012, mediante técnicas metodológica,

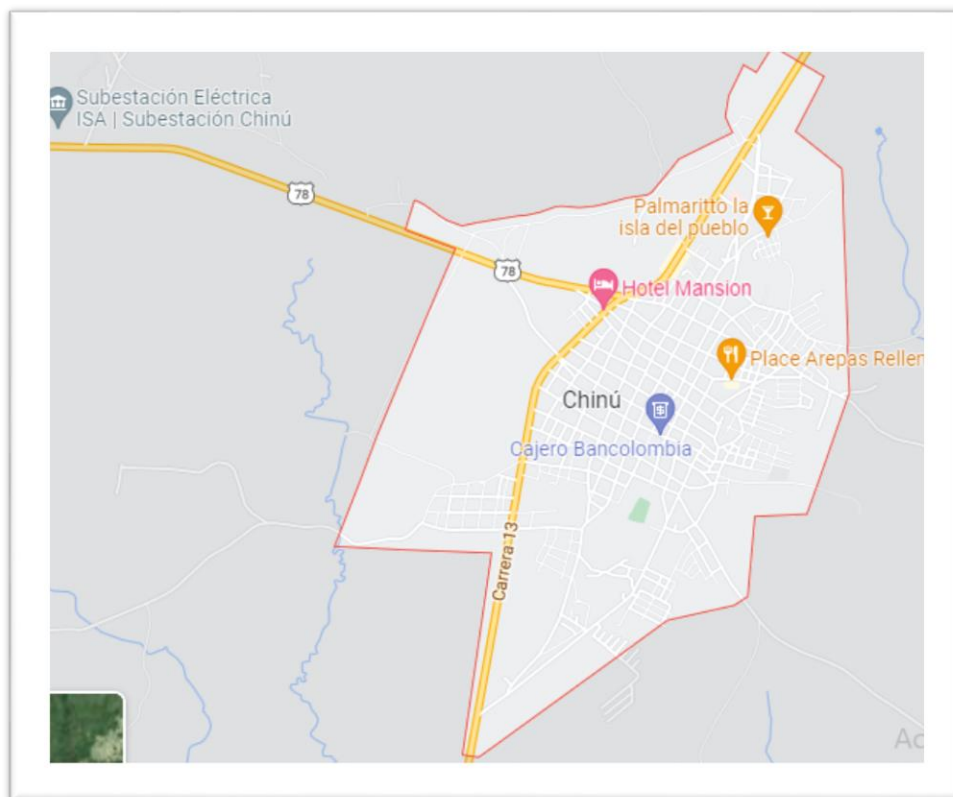
etnográfica, praxeológica, para la construcción de cartillas estratégicas que concienticen a la comunidad del sector, sobre la labor del reciclaje. Como resultado de esta investigación se encontró significado que tiene el bienestar para estas familias y como esta actividad, el reciclaje, es una forma de sobrevivir (Castro & Pestana, 2012)

También se incluye el trabajo de Danny Daniel Arboleda Lozano y Jennifer Cobo Cartagena, sobre la Caracterización de las condiciones del bienestar laboral y psicosocial en el trabajo informal de mototaxismo en el Municipio de Palmira, realizado en el año 2016, cuyo objetivo fue caracterizar las condiciones relacionadas del moto-taxistas como trabajo informal con el bienestar laboral y psicosocial que genera desarrollar la labor en el Municipio de Palmira. Esta investigación atiende los lineamientos característicos de un estudio exploratorio. Dentro de los resultados se evidencio que el motivo principal por el cual los participantes ejercen la labor del mototaxismo es debido a la falta de oferta de empleo, como también las condiciones de trabajo. En este estudio se llevó acabo primero el análisis de resultados arrojados por las entrevistas, diarios de campo y su posterior análisis proveniente: del software de análisis Atlas Ti, y en segundo lugar, el resultado arrojado por la batería de Blanch, la cual no se puntuó como la manera original de la prueba, esto debido a que la prueba inicialmente fue diseñada para ser aplicada a organizaciones con alto grado de personal (trabajadores); por el contrario en esta investigación la batería fue aplicada a un número pequeño de individuos que se dedican a la labor informal específica (mototaxismo).



#### Figura 4.

*Ubicación del municipio de Chinú.*



*Ubicación del municipio de Chinú. Google map. Tomado de:*

<https://www.google.com/maps/place/Chin%C3%BA,+C%C3%B3rdoba/@9.1069352,-75.4111679,14.37z/data=!4m5!3m4!1s0x8e5968fad9d3c69d:0xb306138e4cae3e0!8m2!3d9.105964!4d-75.401527>

Con relación a los límites del territorio tenemos que; limita al norte con el departamento de Sucre (Municipio de Sampedra), al sur con el municipio de Sahagún, al oeste con Ciénaga de Oro y San Andrés de Sotavento, y al este con el Departamento de Sucre (Municipios de San Benito Abad, El Roble y La Unión). Dista de Montería, la capital departamental, 94 Km y 27

Km de Sincelejo, capital del Departamento de Sucre, con quien se une por medio de la Carretera Troncal de Occidente.

En términos generales, el relieve del municipio de Chinú presenta suaves ondulaciones que son ramificaciones de la Serranía de San Jerónimo, Sierra Flor y los Montes de María, con alturas que no sobre pasan los 200 msnm. El tipo de suelo es variado correspondiendo al tipo sedimentario, pedregoso y arenoso.

Respecto a la población el Municipio de Chinú para el año 2005 contaba con un número de habitantes de 40.803, según estadísticas realizada por el DANE. Para el año 2010 las estadísticas arrojaron un número de habitantes de 46.844; de los cuales el 52% de la población vive en el casco urbano y el 48% en la zona rural. Para el 2016 la población estimada fue de 48.841 habitantes. El 41% de la población se auto-reconoce como indígena, pertenecen a la etnia indígena Zenú.

La población se ha incrementado anualmente con una tasa media de crecimiento del 2.8%, más exactamente en el área urbana, mientras que, en el área rural, se ha producido una leve disminución poblacional debido al desplazamiento de los habitantes del campo hacia la ciudad.

El casco urbano del Municipio de Chinú, ha venido presentando un desarrollo en crecimiento poblacional, extendiéndose geográficamente hacia la parte noreste, debido, entre otros, al incremento de una actividad económica importante que se realiza en el Municipio, como lo es la fabricación de calzado, esto ha originado la construcción de viviendas, almacenes de calzado y fábricas, extendiendo y aumentando los límites demográficos en la zona urbana debido

a que los habitantes de la zona rural, buscando el progreso y mejor bienestar se han trasladado a residir en la zona urbana, incrementando el número de habitantes.

La población indígena del municipio de Chinú está conformada por 22 cabildos rurales y uno urbano distribuidos en 3.776 familias las cuales tienen un total de 17.167 personas los cuales su mayoría se encuentran en el sector rural, viven de los cultivos, pero son afectados por las épocas de invierno o el intenso verano que actualmente se presenta en la región como el fenómeno del niño, esta población requiere ser atendida con proyectos productivos agropecuarios y formación para el trabajo asociativo para producir para el sustento diario y vender sus productos a los comercializadores a través de alianzas productivas.

La población afro del municipio de Chinú está conformada por unas 400 personas aproximadamente según datos que esta comunidad reporto a la Secretaría del Interior y de Gobierno, cabe resaltar que estas poblaciones están tratando de organizarse y aún no cuenta con una Base de datos certificada. En la actualidad se encuentran gestionando recursos para conseguir materia prima para la fabricación y comercialización de la industria del calzado. El municipio debe brindar la oportunidad a esta población para la formalización y capacitación para el trabajo con el fin de que desarrollen su actividad comercial de la fabricación del calzado como fuente de generación de ingresos para sus familias.

La economía del municipio está relacionada principalmente con la ganadería extensiva y la agricultura tradicional, Siendo el sector agropecuario la principal fuente generadora de ingresos y de trabajo. Se destaca por sus cultivos importantes: ñame, ajonjolí. Es un Municipio de gran integración comercial y financiera con Sincelejo, ciudad de la que dista 20 minutos. Llama la atención la importancia del capital accionario de Chinú en la Cooperativa

Transportadora Torcoroma, con sede en Sincelejo, mayoría cercana al 65%. Actualmente es un centro donde se elaboran artesanalmente zapatos de cuero y otros productos con calidad de exportación como cerámica, tejidos y talabartería. Por esto se puede afirmar, que después de la ganadería y la agricultura le sigue en mediana escala la Marroquinería y las artesanías de cuero y en menor escala el comercio.

Por otra parte, el Municipio se ha visto afectado por la influencia de las comunidades que habitan la región modificando las condiciones de vida animal y vegetal original. El tipo de vegetación existente es de bosques tropicales secos con pastizales, rastrojos y algunos bosques originales. Para el pastoreo los pastizales más utilizados son el angleton, el kikuyo, yaragua, admirable, Guinea.

Con la alta incidencia que tiene el municipio por la industria del mueble del municipio vecino de Sampués, la deforestación es uno de los factores preocupantes que afectan el ambiente, sin embargo, todavía se observa en el Municipio pequeñas áreas de bosques plantados con especies comercialmente valiosas como el roble, cedro, Tolúa y la Ceiba. También se observa en los límites de los predios separaciones con cercas vivas formadas por matarratón, cañahuate, algarrobos y guácimos. En los nacimientos de los arroyos y a lo largo de sus cauces se observan pequeños bosques de galerías formados por especies tales como: la guama, caña guadua, palma amarga, roble, campano, caña forrajera, corozo, camajon, caracolí, santa cruz, guácimo, marañón y carbonero. También se encuentran en el Municipio cultivos transitorios, permanentes y de subsistencia como la yuca, el maíz, ñame, plátano, arroz, hortalizas y frijol. Además de árboles frutales como el mango, el marañón, principalmente en la Región de las Sabanas, la guayaba, la patilla, la guanábana, el anón, la papaya y cítricos como el maracuyá, la naranja y el limón.

A pesar de la acción depredadora del hombre. La fauna, que depende de la cobertura vegetal, la existencia de fuentes de agua, factores topográficos y fisiográficos y de las modificaciones del hombre sobre el medio ambiente está formada, entre otros, todavía existen aves como: canarios, azulejos, toches, chau-chau, torcazas, palomas turruguyas, guarumeras, tórtolas, chupa huevos, cocineras, carpinteros, cucaracheros, gavilanes; reptiles, como las boas, candelillas, mapaná, coral y panocos; además de algunas especies en vía de extinción, como conejos, venados, ponches, armadillos, mico aullador, iguanas, lobos polleros, ardillas y peces como el bocachico, mojarra, barbul, cachamas, tilapias, moncholos, licetas e hicotea.

### ***Conceptualización: Bases Teóricas.***

Para establecer los enfoques teóricos que se tendrán en cuenta en el presente estudio se utilizarán las principales variables como lo son el trabajo informal y bienestar laboral, todo esto con el objetivo de presentar una mayor claridad teórica acudiendo a los principales representantes de estos temas de estudio justificando así los argumentos teóricos suficientes para el diseño de la propuesta de intervención a desarrollar.

### ***La Configuración del Concepto Trabajo Desde Diferentes Puntos de Vista.***

Se puede afirmar que el trabajo es uno de esos conceptos difíciles de definir. Sin embargo, se hace necesario asumir una de las definiciones más aceptada ajustada al estudio que aquí se realiza, dejando de lado su vinculación con lo meramente mercantil, fenómeno que tiene lugar en el marco de la progresiva apropiación de lo social por lo económico, fundamentalmente luego de la revolución industrial.

Desde el punto de vista sociológico, el concepto de trabajo ha ido variando a través del tiempo, así lo señala Supervielle (como se citó en Guerra, 2001) quien expresa que, desde una perspectiva histórica, la noción de trabajo ha adquirido distintos énfasis, asociándose primero a la idea de esfuerzo físico, luego con la idea de vocación y a partir del siglo XIX con el de explotación. Indicando que el concepto de trabajo ha incorporado cada vez más sentidos, asociándose con más planos de la vida. Se puede decir, entonces, que varió su valoración por parte de las diversas culturas, varió su conceptualización, pero también variaron las formas sociales que éste ha ido adquiriendo.

Por lo expuesto anteriormente se puede señalar que el trabajo tuvo grandes cambios no solo en materia analítica sino también en términos objetivos. Lo que antes era considerado parte del ocio, de la contemplación o incluso del juego, hoy podríamos considerarlo trabajo; y eso es un fenómeno absolutamente sociológico. Partiendo de lo que se viene diciendo, el trabajo se puede considerar como aquella actividad propiamente humana que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales, conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad (Guerra, 2001)

Con relación al concepto de trabajo es interesante tener presente el punto de vista de Juan José Castillo, catedrático y referente español que ha sido presidente del Comité de Investigaciones en Sociología del Trabajo de la Asociación Internacional de Sociología. No sólo escribe sobre el trabajo en Europa, sino que su interés abarca también América Latina. En su artículo publicado dentro del Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (coordinado por Enrique de la Garza Toledo), Castillo analiza la historia de la disciplina, en particular, viendo los avances en América. Pero en ese mismo espacio retoma y discute las definiciones que diversos autores han brindado sobre ¿Qué es el trabajo para la Sociología del trabajo? En ese camino,

sostiene que todas las formas de trabajo y actividad son el objeto de estudio de la Sociología del Trabajo.

La definición sobre trabajo con la cual acuerda Castillo es la provista por Richard Brown en 1992, quien define el trabajo como cualquier actividad física o mental que transforma materiales en una forma más sutil, provee o distribuye bienes o servicios a los demás, y extiende el conocimiento y el saber humano [...], una definición de trabajo, por lo tanto, incluye referencias tanto a la actividad como al propósito para el cual la actividad es llevada a cabo [...], el mundo del trabajo es construido activamente por los actos interpretativos de los agentes implicados (Castillo J. , 2015)

Atendiendo entonces, a esa variedad que no se quiere reivindicar como integrantes del concepto de trabajo desde el punto de vista sociológico, se puede tener en cuenta el siguiente cuadro, donde se expone de acuerdo con algunas de las variables señaladas, ocho versiones diferentes con respecto al trabajo.

**Tabla 1.**

La pluralidad del trabajo

Tabla: La pluralidad del trabajo de acuerdo a cuatro variables.							
Formales		Informales					
Legales		Ilegales		No reguladas legalmente			
Mercantiles				No mercantiles			
Mundo de la "polis"				"Oikos"			
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Actividades completa-mente formales.	Actividades semi-informales	Actividades informales	Actividades delictivas	Actividades de intercambio no establecidas legalmente	Actividades de reciprocidad o gratuidad	Actividades destinadas al autoconsumo en el hogar	Trabajo doméstico tradicional

*Nota:* Fuente adaptado con base a Mingiane (1993) y Boer (1985).

Ejemplos: I. Cualquier tipo de trabajo asalariado o no asalariado, realizado en el contexto mercantil, amparado por las leyes. II. Trabajos formales que eluden algún tipo de regulación. III. Trabajos precarios que no cumplan disposiciones importantes del Derecho Laboral. El caso más paradigmático suele ser el del cuentapropista. IV. Robo, tráfico de drogas; prostitución infantil. V. Trueque, variadas formas de trabajo informal infantil, etc. VI. Trabajo voluntario, trabajos de reciprocidad, trabajo comunitario nativo (tequio, minka), “gauchadas”, etc. VII. Huertas para autoconsumo. VIII. Tareas del hogar, cuidado de niños, etc. (Guerra, 2001)

Así el trabajo es a la vez una actividad práctica y sujeta a mediación cuya finalidad es contribuir a la reproducción de la vida material, y por otro, es una creación cultural, de autocomprensión de la presencia humana en el mundo. El primero, encarna al interior de la organización social del trabajo, el polo de la naturaleza; el otro, el polo de la cultura. No obstante, la permanencia de esta valoración subordinada de lo transitivo a lo inmanente, existen enormes diferencias entre la contraposición naturaleza cultura por medio del trabajo que se da en las sociedades premodernas y en las modernas. Citas y fuentes en la elaboración.

El trabajo, como han señalado escuelas de pensamiento de diversos orígenes y que recogió la OIT, no es mercancía, ya que más allá del recurso se encuentra la persona humana. El trabajo no es el mero empleo es mucho más que ello, es una expresión netamente humana que involucra a todo el ser y a todos los seres. Evidentemente, en una organización social como la que impera en los mercados alrededor del mundo, ese trabajo adquiere una forma especial que es la que muchos elevan como la expresión más correcta y pertinente, cuál es, la del trabajo entendido como empleo, como trabajo dirigido hacia fuera (pasando del mundo del oikos al de la polis) que asegure una contraprestación por parte de quien compre, o bien la fuerza de trabajo, o bien la mercancía si se tratara de un productor directo (Guerra, 2001).

Por otra parte, el trabajo, según el artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia señala que; “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Ministerio de Trabajo y Protección Social, 1982)

La definición que del trabajo hace el código sustantivo del trabajo, se aleja bastante de la definición económica o sociológica, puesto que la legislación laboral considera trabajo a toda actividad humana, siempre y cuando se realice con la existencia de un contrato de trabajo, por tanto, para la legislación laboral, si no hay un contrato de trabajo de por medio [verbal o escrito], cualquier actividad que realice un individuo no se considera trabajo.

### ***La Informalidad o Economía Informal***

Antes de abordar la conceptualización teórica acerca del trabajo informal, es pertinente tener conocimiento referente a la informalidad, ya que el trabajo informal se desprende o hace parte de lo que se conoce actualmente como economía informal o informalidad. Con relación a los orígenes del tema de la informalidad se puede decir que inicialmente se habló de “sector informal”, término introducido por el antropólogo británico Hart (1971), en su estudio sobre actividades de bajos ingresos entre personas sin formación que emigraban del norte de Ghana a la capital, Accra, y no encontraban empleo asalariado (Chen, 2012). A partir de este momento se comenzó a estudiar el tema de la informalidad. Gómez, citado por Quejada, Yáñez y Cano (2014) afirma que otros autores destacados en esta temática fueron Singer, Tokman, Klein, Loayza, Maloney y Heckman y Pagés.

Dentro de los primeros estudios relacionados con la informalidad, se encontró que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), preocupados por este tema, delegó a Hans Singer y a Richard Jolly la dirección de la primera misión de empleo en Kenia en 1972. La misión a Kenia mostró que el sector tradicional en Kenia, al cual llamaron “el sector informal”, incluía empresas rentables y eficientes, así como actividades marginales, donde laboraban numerosos trabajadores pobres que producían bienes y servicios en actividades que no eran reconocidas, registradas, protegidas o reguladas por las autoridades públicas, incursionándose en el tema de la informalidad, el cual fue cobrando interés alrededor de todo el mundo (OIT, 2015).

Más adelante, apoyados en los estudios realizados en Kenia, Tokman y Klein (2000) realizan un análisis, acerca de la evolución del concepto de la economía informal, que cubre desde su surgimiento a partir del estudio de Kenia hasta la literatura actual. La evolución del concepto abarca la capacidad de absorción de empleo autogenerado, su relación con el sector moderno de la producción y la verificación de cambios en la economía y el mercado de trabajo. También consideran la informalidad como un segmento en desventaja en un mercado de trabajo dual y su expansión como parte del deterioro de las condiciones laborales (León & Caicedo, 2005).

En América Latina, el término informalidad comenzó a emplearse en 1973, con un estudio del Programa de Empleo para América Latina (PREALC) en Paraguay (Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE, 2009). Bajo este marco, el PREALC de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue el precursor de los estudios empíricos y postulados teóricos de la informalidad. La definición del PREALC, sobre informalidad, incluye a aquellas personas que trabajan por su cuenta, así como a los trabajadores familiares o remunerados, descartando a los profesionales y técnicos en dichos grupos (PREALC, 1975)

En 1978, el PREALC (DANE, 2009) redefinió el concepto de empleo informal, de acuerdo con lo establecido en 1973, considerando como trabajador informal a los empleados con las siguientes características: 1) Empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupan hasta diez personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono; 2) Trabajadores familiares sin remuneración; 3) Trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros; 4) Empleados domésticos; 5) Trabajadores por cuenta propia; 6) Patronos de empresas de hasta diez trabajadores.

En este mismo orden de ideas, en Colombia, en 1993, de acuerdo con recomendaciones del grupo DELHI, el DANE, tomando como referencia la definición planteada por PREALC para la definición de informalidad, determinó no considerar informales negocios de hasta diez trabajadores sino hasta cinco, incluyendo el patrono. De esta manera, la definición de informalidad del DANE quedó establecida de la siguiente manera: 1) Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupan hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono; 2) Trabajadores familiares sin remuneración; 3) Trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros; 4) Empleados domésticos; 5) Trabajadores por cuenta propia; 6) Los patronos de empresas de hasta diez trabajadores (Quejada, Yanez, & Cano, Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia, 2014)

Tokman (como se citó en Cervantes, Gutiérrez y Palacio, 2008) refiere que en la nonagésima Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo que se celebró en 2002, se propuso revisar el concepto “sector informal” y adoptar el término “economía informal” con la intención de adaptarlo a las nuevas realidades de los mercados de trabajo resultantes del proceso de globalización neoliberal que está en curso desde 1980.

Asimismo se puede afirmar que, la OIT, determina que el término “informalidad”, usado con tanta aseveración, es ilimitado teniendo en cuenta la existencia de un grupo cada vez más numeroso y diverso de trabajadores como empresas que desarrollan sus actividades no en un único sector de la economía, sino en varios, por ello en la conferencia de la OIT (2002), También la OIT, define al empleo informal como el conjunto de puestos de trabajo informales desarrollados tanto en empresas formales como informales y propone el término “economía informal” para hacer referencia al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades productivas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por los sistemas formales o no lo están en absoluto. la definición legal presentada y defendida por la OIT, considera informales a los trabajadores que no disfrutan de los beneficios que otorga el cumplimiento de las reglas laborales y, por lo tanto, se relaciona con la falta de protección laboral y beneficios de seguridad social. “Esta definición está más centrada en el bienestar del trabajador en sí mismo (o quizás en la calidad del trabajo) que en la naturaleza de su empleo” (Woodruff, 1997).

La economía informal ha sido estudiada desde tres teorías principales: El dualismo: en donde existe un mercado laboral dual, el segmento inferior es el sector informal y no tiene vínculo directo con el sector formal. Por otra parte, el estructuralismo: en este caso el sector informal está compuesto por pequeñas firmas de trabajadores no registrados, los cuales están subordinados al sector formal. Finalmente, el legalismo: que el sector informal está compuesto de pequeñas firmas que evaden costos asociados con el registro de las empresas (...). No dan explicación completa a la economía informal (Chen, 2012).

En términos generales, otros autores como Herzer, Di Virgilio, Rodríguez y Redondo (2008) consideran la informalidad como un fenómeno que representa a un cierto grupo de la

población que tiene limitaciones para integrarse a los nuevos modelos económicos y sociales. Para Castells, Portes y Benton (1989) y Tokman (1994), los empleos informales se caracterizan por su baja productividad, uso de tecnologías obsoletas y trabajo no calificado (Chen, 2012).

Se ha conceptualizado y contextualizado el fenómeno de la informalidad laboral, dejando claro que no tiene una definición única, sino que por el contrario tiene una pluralidad de términos, clasificaciones y distinciones. Diferentes autores y entidades se han dado a la tarea de definir el término informal o informalidad, cada una con su propia particularidad y aporte. Conviene elaborar algunas tablas, infografías o elementos que muestren los puntos de encuentro y desencuentro de las visiones presentadas.

### ***Trabajo Informal***

Según la OIT el trabajo informal se define como una forma urbana de hacer las cosas, cuya marca distintiva incluye: pocas barreras a la entrada para el empresario, en términos de habilidades y capital requerido; empresas de propiedad familiar; operación en pequeña escala; producción de trabajo intensiva con tecnología adaptada, y un mercado no regulado y competitivo.

De acuerdo con estos criterios y recomendaciones, la definición adoptada por el DANE, para la medición del empleo informal se remite a la resolución 1993 de 2015 y las recomendaciones del grupo de DELHI, de las que se toman elementos que se ajustan a la realidad del mercado laboral colombiano. Estas indican que la aproximación a la medición de informalidad en materia de escala de personal ocupado en las empresas debe ser de cinco trabajadores, y en particular, toma otros que permiten precisar si un trabajador se encuentra trabajando en el empleo informal. A continuación se describen las características principales que

hacen operativa la definición para el DANE: 1. Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio; 2. Los trabajadores familiares sin remuneración; 3. Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares; 4. Los empleados domésticos; 5. Los jornaleros o peones; 6. Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales; 7. Los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos; 8. Se excluyen los obreros o empleados del gobierno (mintrabajo.gov.co, 2022)

En 1993, la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, CIET, definió el “empleo informal” en términos de las características de las unidades de producción /empresas (enfoque empresarial), en lugar de las características de las personas ocupadas o de los empleos (enfoque laboral). Esto con el fin de permitir la inclusión del empleo informal en el sistema de cuentas nacionales y medir su contribución en el PIB de cada país.

De esta manera, el empleo informal fue definido como un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. En consecuencia, el empleo informal se refiere a todas aquellas actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares, pero sin constituirse como empresas con una personalidad jurídica independiente de esos hogares (DANE, 2009).

Por otro lado, se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o, de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas, o licencia pagada por enfermedad, etc.)

Según el criterio de la OIT, del proyecto PREALC (Programa Regional de Empleo para América Latina y El Caribe) 1978, con el cual se consideran trabajando en el empleo informal: a) Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta diez personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio; b) Los trabajadores familiares sin remuneración; c) Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares; d) Los empleados domésticos; e) Los trabajadores por cuenta propia, excepto los independientes profesionales; f) Los patronos o empleadores en empresas de diez trabajadores o menos. g) Se excluyen los obreros o empleados del gobierno.

### **Teoría del Bienestar**

En este estudio se busca determinar la incidencia del trabajo informal en el bienestar de los fabricantes de calzado, del sector calzado en el municipio de Chinú, por lo tanto, es necesario entrar en el ámbito conceptual de lo que se conoce como bienestar con el fin de lograr un acercamiento teórico a este concepto permitiendo abordar el tema del bienestar y así con base a un fundamento teórico sólido llegar a la comprensión de este concepto, además asumir una posición teórica frente al bienestar, desde donde sea posible alcanzar el objetivo de este trabajo.

Al entrar en el estudio del bienestar es preciso referir dos antiguas orientaciones filosóficas, la hedónica y la eudaemónica, desde un enfoque científico, con el fin de llegar a un

acercamiento teórico de este concepto. Existen, por un lado, perspectivas que consideran el bienestar como la presencia de emociones positivas y la ausencia (o menor medida) de emociones negativas; perspectivas comúnmente llamadas hedónicas. Por otra parte, hay consideraciones del bienestar que proponen que este no consiste en la maximización de experiencias positivas y la minimización de experiencias negativas, sino que hablan de vivir de forma plena o de dar realización a potenciales humanos más valiosos, perspectiva denominada generalmente eudaemónica (Vásquez, Hervás, Rahona, & Gómez, 2009).

El estudio del bienestar en el seno de la psicología precisamente da lugar a las dos orientaciones filosóficas mencionadas. Desde la psicología la tradición hedónica, está representada por una sólida línea de investigación que se ha ocupado del estudio del bienestar subjetivo, y la tradición eudaemónica por su parte, se centrada en el bienestar psicológico. La filosofía que impregna la primera de ellas la resume Ed Diener (como se citó en Blanco y Díaz, 2005), uno de sus más cualificados representantes, quien afirma que la literatura sobre el bienestar subjetivo trata de cómo y por qué la gente experimenta su vida de forma positiva, incluyendo tanto juicios cognitivos como reacciones afectivas. El bienestar subjetivo se inscribe, pues, dentro de un marco fundamentalmente emocional que ha tomado diversas denominaciones: felicidad (Argyle, 1992; Fierro, 2000), satisfacción con la vida (Veenhoven, 1994), y afectos positivos o negativos (Bradburn, 1969) que se desprenden de las condiciones en las que se desenvuelve nuestra existencia (Blanco & Diaz, 2005).

Por su parte, el bienestar psicológico es una tradición más reciente, y ha centrado su interés en el desarrollo personal, en el estilo y manera de afrontar los retos vitales, en el esfuerzo y el afán por conseguir nuestras metas. Seis han sido las dimensiones psicológicas propuestas originalmente por Ryff en 1989 y reiteradas con posterioridad: autonomía, objetivos vitales,

autoaceptación, relaciones positivas con otros, dominio ambiental y crecimiento personal (Blanco y Díaz, 2005).

Por otra parte, la psicología positiva plantea como tema central de su estudio el bienestar, que no es una “cosa real”, algo que pueda medirse directamente, sino que es un constructo compuesto por distintos elementos que contribuyen a él y que sí son medibles, y que lo que busca la psicología positiva es investigar de qué maneras se pueden aumentar estos elementos en la vida de los individuos y comunidades para que logren florecer (Seligman, 2011).

Siguiendo con los estudios de Seligman, en su libro “Flourish”, publicado en el año 2011, se hace referencia a que los elementos que componen el bienestar deben cumplir tres características para poder considerarse como tales: 1) que contribuyan al bienestar; 2) que muchas personas los busquen como fines en sí mismos y no como medios para alcanzar cualquier otro elemento y 3) que se puedan definir de manera independiente de los demás elementos. Para Seligman, existen cinco elementos que cumplen estas tres características: La emoción positiva, el compromiso, el significado, los logros o realización y las relaciones positivas.

Según esta nueva teoría del bienestar, expuesta por Seligman (2011), ninguno de los elementos, mencionados anteriormente, de forma individual define al bienestar, pero todos contribuyen a él. Además, se puede dar cuenta de ellos desde un juicio subjetivo, es decir, sentirse bien y pensar que se tiene compromiso, sentido, logros y relaciones positivas, pero el bienestar es el resultado no sólo de sentirse bien sino también de que en realidad se tenga compromiso, sentido, logros y buenas relaciones (Gómez, Ruiz, Sepulveda, & Henao, 2016).

Con relación a la forma como se obtiene el bienestar, Jayawickreme, Forgeard, y Seligman (2012) en un artículo, de su autoría, explícitamente afirman que el bienestar puede lograrse al buscar y alcanzar cualquiera de los elementos que lo componen, uno o más: emoción positiva, relaciones interpersonales positivas, sentido, compromiso y realización.

Con el fin de encontrar una definición más acertada y completa sobre lo que es el bienestar, los autores, Jayawickreme, Forgeard y Seligman (2012) hacen un rastreo de las teorías más importantes, e intentan dar un orden a la plétora de concepciones, mediciones, sesgos y demás, que hay relacionados con el concepto/constructo de bienestar y aquellos equiparables.

Para hacerlo recogen aportes desde las ciencias económicas, la psicología, y política pública, para formar tres grandes categorías de teorías de bienestar (Meneses, Ruiz y Sepúlveda, 2016).

Jayawickreme, Forgeard y Seligman (2012), proponen las siguientes categorías de la teoría de bienestar: “Liking” (gustar o gusto): son teorías hedónicas. Se habla por ejemplo de bienestar subjetivo, emociones positivas y satisfacción con la vida, “Wanting” (querer o buscar): el bienestar se logra cuando los “deseos” son cumplidos, no se espera que al hacerlo se halle satisfacción o placer, pues se miden objetivamente. Estas teorías suelen ser aportadas por las ciencias económicas.

“Needing” (necesitar): no descartan por completo las categorías anteriores pero el énfasis es distinto. Aquí hay dos categorías. La primera contiene teorías que tienen catálogos de bienes o necesidades objetivas, necesarios para el bienestar o “buena vida”, como buena salud y educación. En la segunda, se incluyen teorías eudaimónicas, como las de Ryff y la de florecer de Seligman, las cuales tienen requerimientos necesarios para el bienestar, pero hacen énfasis en el

desarrollo personal con constructos como propósito, sentido y autonomía -estados positivos diferentes a emociones y evaluaciones positivas.

Este no es el único aporte de los autores, además del análisis de los diferentes aportes al concepto de bienestar, toman el modelo de Hagerty, el cual modifican, para formular un modelo causal del bienestar: el motor del bienestar. En teoría, éste permite que muchas de las formas de concebir el bienestar mencionadas en su artículo, como las de Ryff, Nussbaum, Seligman, Sen y otros, puedan coexistir unas con otras en un modelo integrador (Meneses, Ruiz y Sepúlveda, 2016).

### ***Bienestar Laboral***

La Organización Internacional del Trabajo (2016) define el Bienestar Laboral como una combinación de factores biológicos, psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos) y sociales (socioeconómicos, socio ambientales, y culturales). El bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización (Estrada & Ramírez, 2010).

También se puede afirmar que el bienestar laboral es el grado óptimo de satisfacción del trabajador, es un estado dinámico de la mente que se manifiesta conductualmente y que se caracteriza por las necesidades y las expectativas del trabajador (Restrepo & López, 2013).

El bienestar laboral de los empleados es una de las metas más anheladas de las organizaciones, ya que es un indicador positivo de las acciones que toma cualquier compañía con el fin de hacer de la experiencia del trabajador en la organización algo que fomente el buen desempeño y por lo tanto permita alcanzar mejores resultados (Gómez, 2015).

Considerando que uno de los activos más importantes de una organización es su capital humano, se hace necesario, tomar medidas que velen por el bienestar laboral de los empleados, a fin de resguardar no sólo la integridad física y psicológica de éstos, sino también la rentabilidad de la empresa. Atender este componente de bienestar laboral es una responsabilidad ineludible de los líderes empresariales y del área de Recursos Humanos, ya que el mismo se encuentra asociado directamente con los resultados económicos y el logro de la eficiencia organizacional. Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010) desarrollaron un modelo teórico sobre el bienestar laboral general que incluye dos dimensiones principales: bienestar psicosocial (que abarca las facetas de afectos, competencias y expectativas) y efectos colaterales (somatización, desgastes y alienación).

Por otra parte, para complementar, se puede decir que el Bienestar Laboral se define como el estado deseado por el grupo de funcionarios que laboran en la organización, éste se logra por medio de planes, programas y proyectos, que a partir de la gestión involucra elementos dinámicos que buscan mejorar la cotidianidad laboral a su vez la condición personal, familiar y social. Está orientado hacia la protección de los derechos y/o intereses sociales de los empleados, no obstante, al mismo tiempo, su función es complementar y apoyar las políticas generales de la organización hacia las cuales deben dirigirse los esfuerzos y directrices de la misma.

**Figura 5.** Esferas del bienestar laboral



Fuente: Tomado de <https://www.mineducacion.gov.co/portal/decadas/190204>

El Bienestar laboral no solo se traduce en la dimensión del sitio donde labora la persona, incluye además la relación existente entre el ámbito emocional que afecta la esfera personal del individuo y la socio efectiva familiar, por otra parte el cuerpo y lenguaje que involucran la esfera ocupacional; la conjunción de todas ellas representa la coherencia entre laborar y recibir gratificación multidimensional expresada en el Bienestar o satisfacción laboral (Ministerio de Educación Nacional, 2015)

Para Arenas, el Bienestar Social Laboral “permite apreciar que, en general, el término se utiliza para designar los programas de servicios y/o beneficios al interior de las organizaciones, tendientes a satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores y empleadores, así como a fomentar las relaciones intra y extra institucionales” (Arenas, 1993 p.53) Por tanto, el Bienestar Social Laboral es el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social (Vigoya, 2002)

En conclusión, el Bienestar Social Laboral es un área de gran importancia en toda organización empresarial ya que allí es en donde el ser humano pasa gran parte de su tiempo, buscando satisfacer necesidades económicas, sociales y personales, que le permitan mejorar sus condiciones de vida, así como las de su familia y su comunidad. Es un planteamiento que está bien estructurado desde las bases psicológicas que enuncia. Sin embargo, queda demasiada abierta la cuestión, se debe buscar una base de indicadores más concreta en la que se apoye su mirada de promoción del bienestar. Sugiero tomar desde el campo de la filosofía y el desarrollo humano los aportes en la generación de capacidades de autores como Amartya Sen, Max Neef y Martha Nussbaum.

Desde el campo de la administración y los sistemas de gestión de la calidad, Naciones Unidas, Pacto Global, La norma ISO 26000 de Icontec o la base de indicadores de Global Reporting Initiative GRI en la que se evalúan categorías relacionadas con la variable que busca describir.

## Marco Conceptual

Es pertinente tener claridad sobre los conceptos claves en este trabajo, por lo tanto, a continuación, se hará una aproximación a la definición de aquellos conceptos fundamentales en el marco de esta investigación, con el fin de comprender el panorama que se pretende estudiar desde un fundamento teórico que contribuya a este estudio.

Para comenzar se aborda el concepto de **trabajo** desde la sociología. Desde el punto de vista sociológico, el concepto de trabajo ha ido variando a través del tiempo. Supervielle lo sintetiza de la siguiente manera: “Desde una perspectiva histórica, la noción de trabajo ha adquirido distintos énfasis, asociándose primeros a la idea de esfuerzo físico, luego con la idea de vocación y a partir del siglo XIX con el de explotación. Es decir, ha incorporado cada vez más sentidos, se asocia a más planos de la vida”. Esto quiere decir que varió su valoración por parte de las diversas culturas, varió su conceptualización, pero también variaron las formas sociales que éste ha ido adquiriendo, y eso quizá sea el hecho más significativo a la luz de la Sociología. El trabajo, en efecto, tuvo grandes cambios no solo en materia analítica sino también en términos objetivos. Lo que antes era considerado parte del ocio, de la contemplación o incluso del juego, hoy podríamos considerarlo trabajo; y eso es un fenómeno absolutamente sociológico (Guerra, 2001).

A partir de lo descrito anteriormente se puede considerar como trabajo, a aquella actividad propiamente humana que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales, conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad (Guerra, 2001).

Por otra parte, se realiza un acercamiento al concepto de **informalidad**, tema que ha cobrado mucha importancia en estudios realizados en las últimas décadas, ya que es un fenómeno que influye en las economías, tanto de países desarrollados, como de países en desarrollo. Frente a este concepto existen diversas y divergentes posturas que se vienen adoptando desde los primeros estudios realizados por el antropólogo británico Keith Hart, en 1971, sobre actividades de bajos ingresos entre personas sin formación que emigraban del norte de Ghana a la capital, Accra, y no encontraban empleo asalariado.

En la realización de este trabajo resulta conveniente acercarnos al concepto de informalidad o economía informal, con el fin de llegar al concepto de trabajo informal, tema del que se ocupa parte de este estudio. En este trabajo se adopta la definición de economía informal, tal como la plantea la OIT. En el marco de la conferencia internacional del trabajo en 1991, para la OIT la economía informal se refiere a las muy pequeñas unidades de producción y distribución de bienes y servicios, situadas en las zonas urbanas de los países en desarrollo; dichas unidades pertenecen casi siempre a productores independientes y trabajadores independientes que a veces emplean a miembros de la familia o a algunos asalariados o aprendices. Estas unidades disponen de muy poco o de ningún capital; utilizan técnicas rudimentarias y mano de obra escasamente calificada, por lo que su productividad es reducida; quienes trabajan en ellas suelen obtener ingresos muy bajos e irregulares, y su empleo es sumamente inestable.

Posteriormente, En 1993, la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo – CIET– de la OIT adoptó la resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal y lo definió como: Un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una

organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo –en los casos en que existan– se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales (OIT, 1993b). A partir de esta definición se entiende este fenómeno dentro de esta investigación.

Parte de este estudio está dedicado al **trabajo informal**, fenómeno muy importante en el análisis de esta investigación, además es fundamental su conceptualización para alcanzar el objetivo propuesto en este trabajo. En este caso se asume el trabajo informal o empleo informal, que se usan como sinónimos aquí, como “todo tipo de empleo sin protección laboral o social, tanto fuera de empresas formales, incluyendo el autoempleo en empresas no registradas como al empleo asalariado en trabajos no registrados” (Chen, 2007, p.2).

### *Conceptualización Específica Operacional*

**Tabla 2.**

Operacionalización de las variables

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Trabajo informal</b>	“todo tipo de empleo sin protección laboral o social, tanto fuera de empresas formales, incluyendo el autoempleo en empresas no registradas como al empleo asalariado en trabajos no registrados” (Chen, 2007, p.2).	<p>Características del trabajo informal</p> <p>Causas del trabajo informal.</p> <p>Factores que condicionan el trabajo informal</p> <p>Características de las personas vinculadas al trabajo informal.</p>	<p>Números de trabajadores por talleres o almacén.</p> <p>Trabajos familiares sin remuneración.</p>
<b>Sector calzado</b>		Características del sector calzado.	Puestos de trabajo que ofrece el sector.

---

<b>Bienestar laboral</b>	Estado deseado por el grupo de funcionarios que laboran en la organización, logrado por medio de planes, programas y proyectos, que a partir de la gestión para mejorar la cotidianidad laboral a su vez la condición personal, familiar y social.	Condición laboral Satisfacción en el trabajo. Calidad de vida laboral
------------------------------	--	--

Se orienta hacia la protección de los derechos y/o intereses sociales de los empleados, y relacionada igualmente con los aspectos relevantes del desarrollo humano, contribuyendo a la formación de las capacidades, la ampliación de libertades y oportunidades en los seres humanos.

---

*Nota.* Tabla de elaboración propia.

## Marco Legal

En Colombia, el análisis del contexto normativo sobre las condiciones de trabajo, que están relacionadas con el bienestar de los trabajadores, es un aspecto fundamental por lo tanto se hará referencia a este tema. A continuación, se hará mención a los decretos, resoluciones y leyes que se han establecido a nivel nacional, y que propenden por el desarrollo integral del ser humano tanto social como laboral. En la Constitución Política de Colombia de 1991, en el Artículo 25, contempla que el trabajo es un derecho y una obligación social y que goza, de la protección especial a nivel del estado. También señala, que toda persona tiene derecho a un trabajo que cuente con condiciones dignas y justas.

Respecto al ámbito laboral, el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia en su Artículo 56, plantea de modo general que le corresponde al patrono las obligaciones de protección y de seguridad, para con sus trabajadores. En el Artículo 57 de este código, De las obligaciones especiales del empleador, numeral 2 menciona: Procurar a los trabajadores un lugar apropiado junto a los elementos de protección personal adecuados para evitar los accidentes y las enfermedades profesionales, de manera tal, que se garantice razonablemente, la seguridad y la salud. De igual manera en el Artículo 58, De las Obligaciones especiales del trabajador, en los numerales 5, 6, 7 y 8, se establecen acciones para la protección, prevención y capacitación de los trabajadores cuando se encuentren expuestos a situaciones de riesgos, que sean nocivos para ellos, sus compañeros y la empresa.

Por su parte la Ley 9 de 1979, en el Título III, destinado a la Salud Ocupacional, en el Artículo 80, establece normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones. Estas normas buscan entre otras cosas prevenir todo daño para la salud de las

personas, derivado de las condiciones de trabajo y Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo. Esta ley en el Artículo 81, deja claro que de La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares. Además, dentro del Artículo 125, De la medicina preventiva y saneamiento básico, de esta ley, se menciona que el empleador deberá responsabilizarse con los programas de dicha área, garantizando la ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.

Por otra parte, con la Resolución 2400 de 1979 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, enfoca su normatividad en la seguridad en el trabajo y dispuso algunas medidas para garantizar las condiciones en relación con la vivienda, higiene y seguridad en el lugar de trabajo. También Esta resolución menciona las condiciones de seguridad bajo las cuales las empresas garanticen la seguridad de sus empleados; entre las que se resalta, la implementación de elementos de protección personal y el uso de herramientas seguras. Adicionalmente, se menciona las normas generales en lo que respecta a los factores de riesgo: físicos, químicos, biológicos, entre otros.

La Resolución 1016 de 1989, emitida por los Ministerios de Trabajo y Seguridad social, se obliga a los patronos a contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular realizado bajo la particularidad de cada organización. En lo relacionado con las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo en el Artículo 30, de la presente resolución, menciona que este, tiene como propósito la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores salvaguardándolos de los factores de riesgos propios de su trabajo,

situándolo en un lugar acorde con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas manteniéndolo en actitud de producción laboral.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social señala en la Resolución 1075 de 1992, que, dentro de las actividades de Subprograma de Medicina Preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1989, se incluirán campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo dirigido a los trabajadores.

Así mismo, la Presidencia de la República emite La Ley 100 de 1993, estableciendo la estructura de la Seguridad Social en nuestro país, la cual consta de tres componentes entre los que se encuentra: El Régimen de Pensiones, el Sistema General de Seguridad Social en Salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales. Cada uno de los anteriores componentes tiene su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo.

En el caso específico del Sistema de Riesgos Profesionales, el cual se encuentra en el libro III de la presente Ley 100, existe un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional. Además, que dentro de la Ley 100, se menciona que el empleador, debe realizar de manera obligatoria la afiliación de su empleado a una Entidad Promotora de Salud de libre escogencia por parte del trabajador.

Además, el Decreto 1832 de 1994, emitida por la Presidencia de la República, en donde se encuentra la tabla de enfermedades profesionales y señalan las patologías causadas por estrés en el trabajo; en concordancia con lo anterior en el Numeral 42, mencionan aquellos trabajos con

sobrecarga cuantitativa, trabajos repetitivos, demasiado trabajo en relación con el tiempo para realizar la actividad, trabajos nocturnos, por turnos y aquellos con estresantes físicos con efectos psicosociales.

Bajo este marco legal, se realizará el análisis propuesto en este trabajo, con el fin de determinar la incidencia del trabajo informal en el bienestar de los fabricantes de calzado en el municipio de Chinú – Córdoba.

### Capítulo 3. Metodología

#### *Población*

Este estudio se constituye en la población los trabajadores de los 140 talleres de fabricación de calzado, en el municipio de Chinú- Córdoba.

#### *Muestra*

La muestra seleccionada en este trabajo de investigación es escogida de forma intencional 14 talleres ubicados en el casco urbano del municipio de Chinú. Teniendo en cuenta la percepción que tienen los habitantes del municipio de Chinú se escogerán siete talleres que se destacan o sobresalen en el sector calzado y siete talleres que no son tan reconocidos en el gremio, en la muestra no se involucran a muchos casos en la investigación porque se pretende generalizar los resultados del estudio (Hernández, 2014)

Tipo de Investigación: este tipo de investigación es descriptiva y de **enfoque cualitativo**, ya que utiliza la recolección y el análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación relacionadas con un contexto o problemática específica teniendo en cuenta que este tipo de estudio de carácter cualitativo pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Recordando que, según Hernández (2014) el tipo de investigación cualitativa proporciona una serie de actividades que ayudan en primera instancia a descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes de esa problemática y contexto; y después, orienta a partir de la calidad en ellas la mejor forma de estructurarlas y responderlas conforme a la necesidad evidenciada.

Esterberg (como se citó en Hernández, 2014) afirma que en la búsqueda de la investigación cualitativa el investigador comienza examinando los hechos en sí y en el proceso desarrolla una teoría coherente para representar lo que observa. Dicho de otra forma,

Las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas), es decir, van de lo particular a lo general. Por ejemplo, en un estudio cualitativo típico, el investigador entrevista a una persona, analiza los datos que obtuvo y saca conclusiones; posteriormente, entrevista a otra persona, analiza esta nueva información y revisa sus resultados y conclusiones; del mismo modo, efectúa y analiza más entrevistas para comprender el fenómeno que estudia. Es decir, procede caso por caso, dato por dato, hasta llegar a una perspectiva más general. En la mayoría de los estudios cualitativos no se prueban hipótesis, sino que se generan durante el proceso y se perfeccionan conforme se recaban más datos; son un resultado del estudio (Hernández, 2014, p. 3).

Dentro del enfoque cualitativo, se puede decir que este estudio es **descriptivo**, dado que se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente. Además, los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación (Hernández, 2014).

*Materiales***Tabla 3.**

Presupuesto de la investigación

<b>INGRESOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>EGRESOS</b>	<b>VALOR</b>
Aportes propios	<b>\$ 2.000.000</b>	Asesorías especializadas	<b>\$ 800.000</b>
Otros aportes	<b>\$ 300.000</b>	Transporte	<b>\$ 300.000</b>
		Papelería	<b>\$ 500.000</b>
		Filmaciones y fotos	<b>\$ 400.000</b>
		Imprevistos	<b>\$ 300.000</b>
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2.300.000</b>		<b>\$ 2.300.000</b>

*Nota.* Tabla de elaboración propia.

*Técnicas de Análisis*

Las técnicas seleccionadas en esta investigación son los cuestionarios, es por esto que se aplicarán dos cuestionarios que responden a dos de los objetivos específicos de este trabajo.

Además, el instrumento escogido fue la encuesta la cual es un método que se aplica en forma

amplia a problemas de muchos campos, tal como lo indica Cerda (1993). Con relación a esta técnica y a la razón por la cual se eligió, también se puede decir que “su capacidad de múltiple aplicación y su gran alcance, hace de la encuesta una técnica de gran utilidad en cualquier tipo investigación que exija o requiera el flujo informativo de amplio sector de la población” (Cerda, 1993. P.53)

Para recolectar la información necesaria para el análisis de resultados en esta investigación, se utilizarán dos test o cuestionarios; uno para caracterizar el trabajo informal y el otro para evaluar el bienestar laboral. Este último tiene como base cinco factores; factor de logros, factor de reconocimiento, factor del trabajo en sí, factor responsabilidad y factor promoción. Estos cuestionarios se constituyen en las técnicas a utilizar y las encuestas en los instrumentos seleccionados. Se considera que las técnicas mencionadas anteriormente son las indicadas para encontrar la información requerida que pueda ayudar a darle cumplimiento a cada uno de los objetivos específicos trazados al inicio de este estudio.

Entonces, para desarrollar adecuadamente la recolección de información se tendrá en cuenta cada uno de los objetivos específicos planteados, por lo cual a continuación se presentarán cada uno de los objetivos específicos y se tendrá en cuenta la técnica y el instrumento utilizado para recolectar esta información.

Teniendo en cuenta que el primer objetivo específico es “caracterizar el trabajo informal en los talleres de calzado del municipio de Chinú” se implementará el instrumento titulado “Encuesta nacional de condiciones de trabajo del sector informal en el área rural” tomando como punto de partida las preguntas orientadas a la caracterización de las condiciones laborales. Este instrumento fue tomado de la investigación realizada por Botina et al (2011) en su estudio

“Caracterización de las condiciones sociodemográficas, laborales y de salud en los trabajadores informales del sector agrícola del municipio de Tangua departamento de Nariño”.

Este instrumento consta de 35 preguntas a través de las cuales se especifica la función que cumple cada uno de los trabajadores encuestados del sector del calzado en el municipio de Chinú, permitiendo así identificar las condiciones laborales en las que éstos se encuentran, de modo que se pueda caracterizar el trabajo informal del sector calzado logrando así darle cumplimiento al primer objetivo específico de este estudio.

Pasando al segundo objetivo específico que es “Evaluar el bienestar laboral en los talleres de calzado”, se implementará el instrumento titulado “Cuestionario para evaluar el bienestar laboral” desarrollado en la investigación realizada por López (2015) titulada “Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla”. Este instrumento consta de 25 preguntas a través de las cuales se podrá determinar 5 factores que influyen fundamentalmente en la identificación del bienestar laboral, como lo son Factor de Logros, Factor de Reconocimiento, Factor de Trabajo en Sí, Factor Responsabilidad y Factor Promoción; con estos cinco factores se podría evaluar el bienestar laboral y a la vez darle cumplimiento al objetivo número dos de esta investigación.

Por último se tendrá en cuenta el tercer objetivo específico que es “Analizar la relación que existe entre el trabajo informal en el bienestar laboral en los talleres de calzado en el municipio de Chinú” y para esto se utilizará un cruce de carácter cualitativo en donde se tendrán en cuenta los resultados presentados a través de la implementación de los instrumentos mencionados anteriormente con el fin de lograr analizar la relación que existe entre el trabajo informal en los empleados de los talleres de calzado del municipio de Chinú y los resultados

establecidos a través del instrumento de evaluación del bienestar laboral, de esta forma se dará cumplimiento al tercer objetivo presentado en esta investigación.

### ***Procedimiento***

En el marco de la implementación de las actividades a desarrollar para la aplicación de cada uno de los instrumentos, primeramente, de manera escrita se buscará un acercamiento con los dueños de los talleres seleccionados como muestra, para darles a conocer el tipo de trabajo que se está realizando y el objetivo perseguido, además manifestarles la intención de realizar una visita programada a sus talleres y pedirle un espacio breve para dirigirme a los trabajadores e involucrarlos en el proceso.

### ***Visita a los Talleres***

Después de entrar en contacto con los dueños de talleres y lograr un espacio breve durante la jornada laboral, se hará un acercamiento a los trabajadores donde se les explicará las razones de la visita y el objetivo de la actividad, además se les pedirá su colaboración, seguidamente se les entregarán los cuestionarios y se harán las indicaciones y aclaraciones pertinentes. Si es posible los trabajadores responderán los cuestionarios en el lugar de trabajo, de lo contrario se recogerán durante los dos días siguientes en un horario establecido.

### ***Recolección de Cuestionarios***

Posteriormente se procederá a recoger los cuestionarios, como ya se estableció con anterioridad un día y una hora se pasará el día estipulado y se recibirán las encuestas aplicadas y

se resolverán inquietudes que hayan surgido, por último, se darán los agradecimientos tanto a dueños de los talleres como a los trabajadores.

### ***Sistematización y Análisis de la Información.***

Teniendo la información a la mano se procederá a organizar y a tabular la información en el programa Excel o Spss (conjunto de programas orientados a la realización de análisis estadísticos aplicados a las ciencias sociales), dependiendo lo exigido por la universidad y las sugerencias del director o tutor. Luego se le da paso al análisis de la información.

Se espera que al final de este proceso sea posible obtener información confiable sobre el trabajo informal que desempeñan los trabajadores en los talleres de fabricación de calzado, y de esta manera caracterizarlo para conocer la realidad que viven estos trabajadores entorno al tipo de trabajo que realizan, que por cierto no les genera muchas garantías. Con relación al bienestar laboral se espera identificar el nivel de bienestar que experimentan los trabajadores de los talleres de fabricación de calzado y conocer que tanto el trabajo informal incide en el bienestar de los empleados, para de esta manera poder establecer la incidencia del trabajo informal en el bienestar de los fabricantes de calzado del municipio de Chinú y alcanzar el objetivo general de esta investigación.

## Capítulo 4. Resultados

### *Análisis de Resultados*

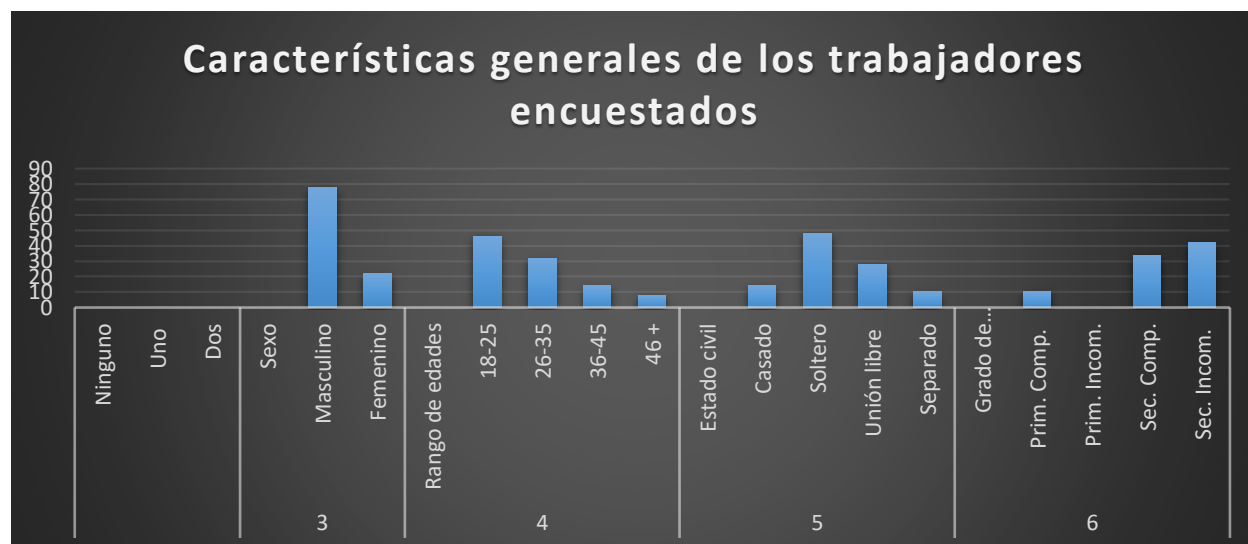
#### *Caracterización del Trabajo Informal en los Talleres de Calzado*

El primer objetivo que persigue esta investigación es caracterizar el trabajo informal en los talleres de calzado del municipio de Chinú. Para alcanzar este objetivo se realizó una encuesta sobre las condiciones del trabajo informal en los talleres de calzado del municipio de Chinú – Córdoba y para analizar la información arrojada por las 35 preguntas del cuestionario se organizaron las preguntas en 5 grupos, luego se graficaron los resultados y de esta manera se procedió al análisis.

#### **Información general del trabajador**

#### **Figura 6.**

#### *Características generales de los trabajadores encuestados*



*Nota.* Figura de elaboración propia

Dentro de las características generales de la población encuestadas se pueden identificar algunos parámetros comunes dentro de los primeros evidenciados se encuentran el sexo que 78% de la población son hombres y sólo el 22% son mujeres. En cuanto a las edades se debe reconocer que la población que está más vinculada a talleres de calzados se encuentra ubicada en el rango de los 18 a 25 años, sin embargo, se debe reconocer que, debido a la informalidad del trabajo, se encuentran menores de edad vinculados a éste, pero los dueños de los talleres que se entrevistaron no permitieron que se aplicaran estos cuestionarios a los menores.

Continuando con la interpretación de la ilustración, se puede afirmar que el 48% de la población es soltera, lo que está directamente relacionado con el nivel de compromisos económicos que pueden tener estas personas que en su mayoría son jóvenes y que a su vez son solteros y tienen menos compromisos financieros que las personas casadas y con hijos.

En cuanto al grado de escolaridad se puede afirmar que el nivel de formación es muy bajo por parte de las personas que acuden a esta labor ya que como se evidencia, 10% de los encuestados sólo alcanzaron a finalizar la primaria, mientras que 34% finalizaron estudios de secundaria y 42% dejaron incompleta su formación, lo que evidencia que el nivel de formación profesional que tienen estos trabajadores es mínima, reconociendo que al tener estudios de tipo universitario podrían aspirar a nuevas y mejores condiciones laborales.

Es así como se logra interpretar los datos correspondientes a las características generales de la población objeto de estudio teniendo en cuenta lo manifestado por Alva (2017) en su investigación titulada “Análisis de los datos e interpretación de resultados” en la que se expresa la importancia del reconocimiento contextual de una población al momento de entrar en contacto

con ella y precisamente gracias a esto se puede tener mayor claridad en el proceso de intervención que se pretenda realizar en este estudio.

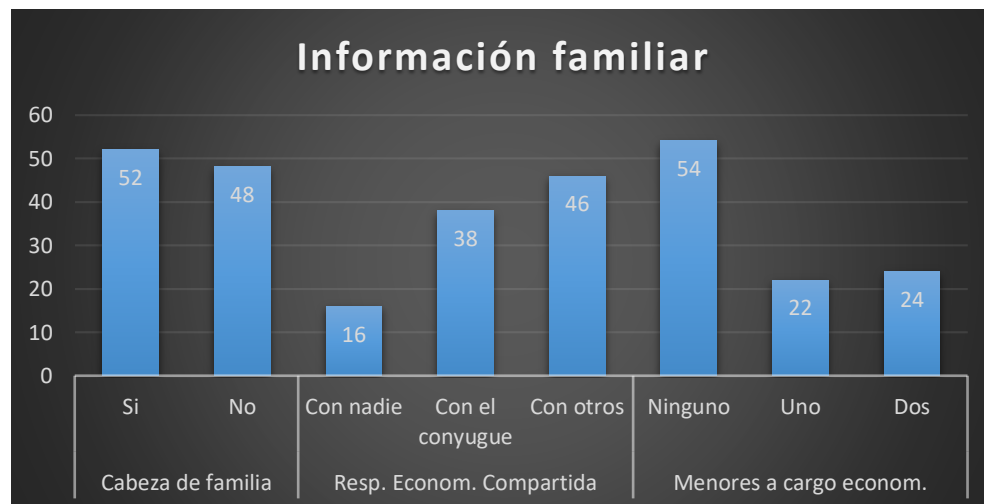
### ***Información Familiar***

Las preguntas para analizar en este punto son la 7, 8 y 9 del cuestionario.

7. ¿Es usted cabeza de familia? 8. ¿Con quién comparte la responsabilidad económica de su familia? 9. ¿Cuántos menores dependen económicamente de usted?

### **Figura 7.**

Información familiar del trabajador.



*Nota.* Figura de elaboración propia.

Con relación a la información familiar de los trabajadores encuestados, e interpretando el gráfico 2 se puede afirmar que el 52% de los trabajadores son cabeza de familia y el 48% no son

cabeza de familia coincidiendo con el porcentaje de solteros del gráfico anterior, es decir que se encuentra un número considerable de jóvenes y jóvenes adultos cabezas de familia empleados en estos talleres de calzado, que han visto en estas pequeñas empresas una oportunidad de salir adelante aunque en un alto porcentaje no han terminado sus estudios de secundaria o han logrado terminarlos sin posibilidades de ingresar a la educación superior.

Por otra parte, estos trabajadores comparten su responsabilidad económica de esta manera: 16% no comparte con nadie la responsabilidad económica del hogar, es decir asumen solos los gastos del hogar. Un 38% comparte la responsabilidad económica con su conyugue y un 46% con otros, ya sea padres, hermanos u otros familiares. Es posible darse cuenta que 100% de los encuestados de cierta forma asumen responsabilidades dentro de sus hogares, es decir que sus ingresos ayudan a solventar las necesidades en sus familias siendo una fuente de ingreso muy importante.

Respecto a los menores de edad que dependen económicamente del trabajador tenemos que el 54% de los encuestados no tiene a cargo menores de edad, mientras que el 22% tienen a cargo un menor de edad a cargo y el 24% dos menores de edad a cargo. El alto grado de trabajadores que no tienen a cargo menores de edad se justifica porque son solteros y el menor porcentaje son adultos que sus hijos son mayores de edad.

De esta manera se puede interpretar el gráfico 2, dando a entender la importancia que tienen para los trabajadores poder contar con una fuente de ingreso para sostener el hogar, como cabeza de familia, o para solventar los gastos propios y aportar para los gastos de la familia. Se puede considerar que esta actividad genera de cierta forma estabilidad frente al alto índice de desempleo en todo el país, tal como indica Cerquera (2018) en su investigación titulada “El principio de

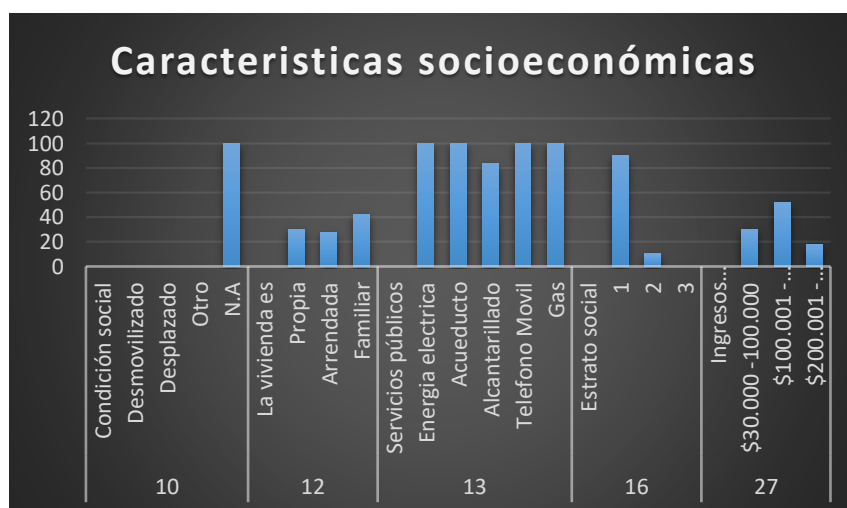
estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización” donde resalta la importancia de la estabilidad laboral para una persona y las dificultades que enfrenta cuando no la tiene en medio de un país que adopta las políticas neoliberales. Se puede decir también que, aunque tiene sus pros y sus contras el trabajo en estos talleres de calzado por lo menos es una oportunidad para subsistir, mientras se gestiona para organizar el gremio e invertir en él, con el fin de lograr el fortalecimiento y desarrollo de este en el municipio de Chinú.

### *Características Socioeconómicas.*

10. ¿Socialmente en qué condición se encuentra usted? 12. ¿La vivienda donde habita es?  
13. ¿Con cuáles de los siguientes servicios públicos cuenta su vivienda? 16. ¿Cuál es su Nivel de SISBEN? 27. ¿A cuánto ascienden sus ingresos semanales?

### **Figura 8.**

Características socioeconómicas del trabajador.



Nota. Figura de elaboración propia.

Observando esta figura sobre las características socioeconómicas, se puede inferir que no se encuentra dentro de los encuestados ningún desmovilizado, ni tampoco desplazado, todos respondieron (100%) que no hacían parte de estos grupos. De esta manera se nota la ausencia de este tipo de población en el municipio de Chinú.

Respecto a la vivienda un porcentaje considerable de los encuestados (30%) manifiesta tener vivienda propia, esto se justifica porque en el municipio se han entregado en los últimos 10 años viviendas a los más necesitados, lo que indica que la adquisición de la vivienda no ha sido generalmente producto del trabajo de zapatería. Por su parte un 28% de los trabajadores encuestados afirma vivir arrendado, este porcentaje revela la necesidad que tienen los trabajadores de los talleres a obtener una casa propia. En un 42% la vivienda es familiar, debido a que los solteros jóvenes generalmente viven en casa de sus padres u otros familiares.

Referente a los servicios públicos se observa en la figura que a pesar de encontrarse la población en un alto porcentaje en estrato 1, los encuestados manifiestan poseer todos los servicios públicos en un 100% energía eléctrica, 100% acueducto, 100% gas, 100% teléfono móvil y 84% alcantarillado, esto quiere decir que el municipio sus habitantes cuentan generalmente con todos los servicios lo que es favorable para sus habitantes ya que con relación a los servicios públicos su calidad de vida es buena.

Con relación al estrato socioeconómico el 90% de los encuestados se encuentra en estrato uno (1) y el 10 % se ubica en el estrato dos (2), esto quiere decir que un alto porcentaje de los trabajadores de los talleres de calzado es gente de bajos recursos y subsisten de este trabajo.

Según lo observado en la figura se puede analizar que las familias que trabajan en los talleres de calzado son de bajos recursos y con dificultad puede seguir adelante, se ubican en los

estratos más bajos de la población y tienen pocas posibilidades de adquirir vivienda, les favorece que cuentan con los servicios públicos básicos y los costos de vida en el municipio no son tan altos como en las grandes ciudades. De aquí podemos resaltar la importancia de los aspectos socioeconómicos para un trabajador, tal como señala Sedano (2018) en su estudio titulado “Evaluación del nivel socioeconómico: presentación de una escala adaptada en una población de Lambayeque” donde destaca que del nivel socioeconómico depende mucho el acceso a buenas oportunidades y a una mejor calidad de vida.

### ***Condiciones de Seguridad en el Trabajo***

14. ¿Se encuentra afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud? 15. Régimen de Afiliación: Contributivo – Subsidiado. 17. ¿A que EPS pertenece? 18. ¿Se encuentra afiliado al Sistema de Seguridad Social en Pensiones? 20. ¿Se encuentra afiliado a Riesgos Profesionales? 21. ¿A qué empresa Administradora de Riesgos Profesionales pertenece? 33. ¿Utiliza elementos de protección personal en su trabajo? 34. Especifique que tipo de elementos utiliza (admite varias marcaciones): 35. ¿Es suficientemente amplio y acondicionado su lugar de trabajo?

**Figura 9.**

Condiciones de seguridad en el trabajo



Nota. Figura de elaboración propia.

Del anterior gráfico se puede inferir que un 84% de los encuestados está afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud que corresponde a un porcentaje significativo de trabajadores que están afiliado a los servicios de salud, lo que no quiere decir que reciben un servicio de calidad ya que en todo el país el servicio de salud es pésimo y hay muchas quejas e inconformidad con el mismo. Aunque todos los empleados deberían estar afiliados a salud el 16% por diversas razones no están afiliados a ninguna EPS, lo que resulta desfavorable para un empleado ya que en caso de enfermarse sus ingresos no les permitiría cubrir los gastos. Los empleados están afiliados a diferentes EPS, siendo Mutua Ser la que atiende el mayor número de trabajadores de calzado.

Relacionado con el aspecto anterior el régimen de afiliación en Salud de los empleados corresponde en un 84% al régimen subsidiado y el 16% no este afiliado a Salud, es decir que en estas micro y pequeñas empresas el empleador no asume responsabilidad con el trabajador en

cuanto a salud, tampoco en cuanto a pensión ni en lo relacionado con riesgos profesionales tal como lo indica el gráfico, el 100% de los empleados no cuenta con el sistema de Seguridad Social en Pensión, ni está afiliado a Riesgos Profesionales, lo que no genera garantías para el trabajador, está expuesto a enfermedades laborales y si dedica toda su vida a esta actividad puede ocurrirle que a una avanzada edad quede desamparado sin una pensión para subsistir.

Con relación a la protección y cuidados que tiene el empleado en el lugar de trabajo se puede afirmar que un 50% de los empleados de los talleres de calzado usan o por lo menos manifiestan que usan elementos de protección para realizar su trabajo, elementos tales como: protector respiratorio, gafas y guantes, aunque por lo observado y escuchado en este proceso de investigación son pocos los que usan estos elementos, es más durante la encuesta realizada mientras trabajaban en su puesto de labores ellos afirmaron que usaban los elementos de protección pero en realidad, en el momento de la encuesta no lo utilizaban, respondían a las preguntas del cuestionario y seguían trabajando sin los elementos. Por su parte el otro 50% de los encuestados reconoce que realiza esta actividad sin el uso de elementos de protección, lo que quiere decir que están en riesgo, tal vez no sufren las consecuencias en el corto plazo, pero si a largo plazo sino usan los elementos necesarios para proteger su integridad física en el trabajo.

Respecto a las condiciones óptimas del lugar de trabajo el 78% de los encuestados respondió que su lugar de trabajo es suficientemente amplio y acondicionado y el 22% respondió lo contrario. Esto puede indicar que la mayoría de los empleados cuentan con un excelente lugar de trabajo, pero en realidad no es así, tal vez los trabajadores están acostumbrado a su lugar de trabajo que consideran que esta bien acondicionado. Después de observar muchos talleres se puede decir que las condiciones de los lugares de trabajo no son las más adecuadas el 22% de los encuestados lo confirman. Algunos talleres funcionan en casa de sus dueños tomando un espacio

de la casa o en la terraza, aunque si hay talleres que desarrollan sus actividades en un local que presentan buenas condiciones, pero es un grupo menos considerable.

Por lo que indica la gráfica y lo descrito anteriormente se puede inferir que las condiciones de seguridad en el trabajo y las garantías para los empleados no son las más adecuadas, ya que el empleador no asume responsabilidades referentes a salud, pensión y riesgos profesionales con sus trabajadores, pero esta es una situación que se entiende ya que estas son micro y pequeñas empresas donde los empleadores muchas veces están como empleados también y buscan adquirir ingresos de este oficio para satisfacer sus necesidades básicas, además el gobierno municipal no aporta, no invierte en este gremio, tampoco capacita para desarrollar el emprendimiento, realmente falta compromiso del gobierno municipal para organizar este gremio generar garantías, facilitarles el funcionamiento a estos talleres para ofrecer mejores empleos con seguridad social.

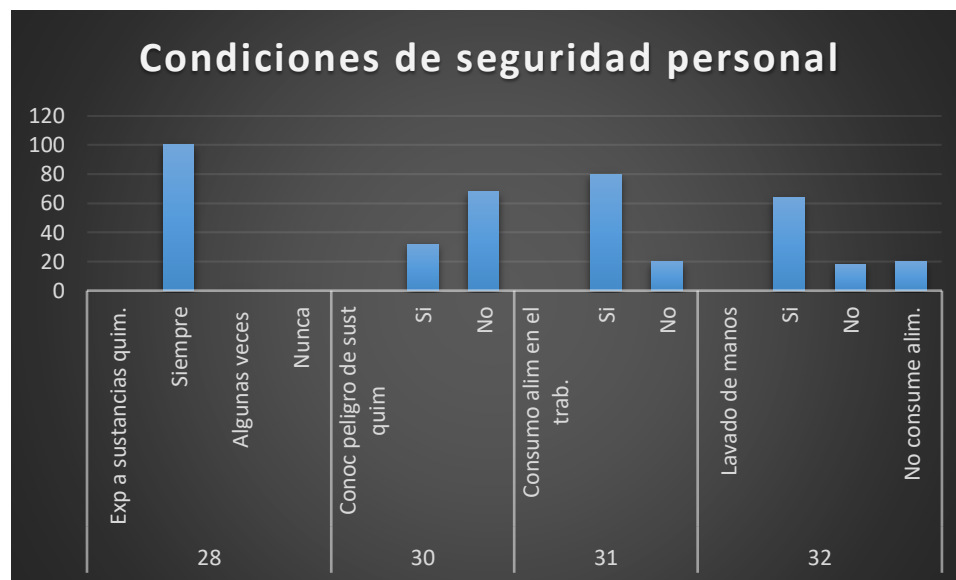
Es relevante que los empleados cuenten con las condiciones óptimas para desempeñar su trabajo y estén afiliados a los servicios de salud, pensión y riesgos profesionales, ya que esto contribuye a generar una estabilidad laboral y condiciones óptimas para desempeñar su trabajo

### ***Condiciones de Seguridad Personal***

28. ¿Cuántos días en el último mes ha estado expuesto a sustancias químicas? 29. ¿Cuántas horas a la semana ha estado expuesto a sustancias químicas? 30. ¿Conoce usted la hoja de seguridad que traen los productos químicos y que informan acerca de los peligros de esas sustancias para la salud? 31. ¿Consume alimentos en el lugar de trabajo? 32. ¿Se lava las manos antes de consumir alimentos?

**Figura 10.**

Condiciones de seguridad de los trabajadores



Nota. Figura de elaboración propia.

Es fundamental que los trabajadores tengan buenas condiciones de seguridad personal en el trabajo, ya que esto ayuda a mejorar sus condiciones laborales y redundan en beneficio para su integridad física. El 100% de los encuestados reconocen que siempre están expuestos a sustancias químicas en su puesto de trabajo, dado que es común el uso de pegante en todos los talleres de calzado, este es un pegamento de olor fuerte y que aún lo usan para drogarse, de aquí la importancia de usar elementos de protección debido a lo perjudicial que es este químico, pero al parecer no se le da mucha importancia. El 68% de los encuestados manifestó que no tienen conocimiento del peligro que corren al estar expuestos a sustancias químicas como la mencionada, por lo no se protegen de esta. Por su parte el 32% afirma conocer de los peligros del pegante que usan en sus labores de trabajo, pero en la realidad hacen poco por protegerse de este tipo de sustancias.

Además, en los talleres no existen políticas para proteger al trabajador de estas sustancias, por lo visto no se exige el uso de elementos de protección.

Siguiendo con el tema de protección el 80% de los trabajadores encuestados manifestó que consume alimento en el lugar de trabajo y el 20% no lo hace. No es muy conveniente que los empleados consuman alimento en sus lugares de trabajo, pero la mayoría lo hace lo mejor sería tener las precauciones requeridas o sacar un espacio para comer fuera del lugar, con el fin de evitar que los alimentos de cierta manera se contaminen y evitar que se les olvide el lavado de las manos antes de consumir los alimentos, aunque el 64% de los trabajadores indicaron que se lavan las manos antes de consumir alimentos en el lugar de trabajo.

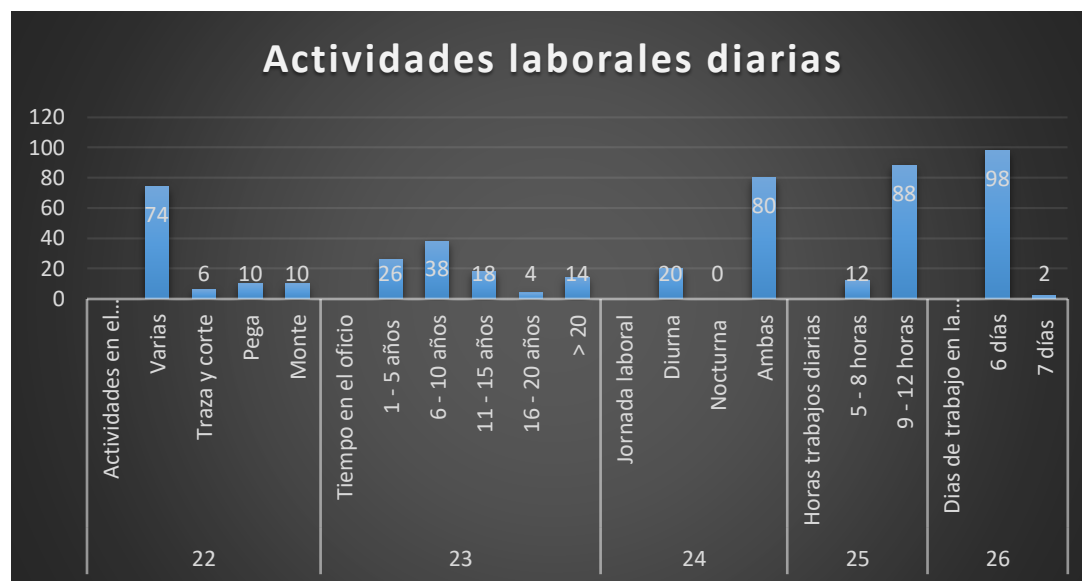
De la seguridad personal en el trabajo depende en gran medida la integridad física del trabajador y es conveniente tomar todas las medidas necesarias para evitar problemas de salud y todo tipo de riesgos. Tal como lo señala Pérez (2013) en su trabajo sobre la “Seguridad e higiene laboral aplicada a las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango” cuando indica que para un trabajador es fundamental mantener condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, dado que esto le genera garantías y la protección de su integridad física.

### ***Actividades Laborales Diarias.***

22. ¿Qué actividades realiza dentro del taller? 23. ¿Cuánto tiempo lleva en los trabajos de zapatería? 24. ¿Cuál es su jornada laboral? 25. ¿Cuántas horas trabaja al día? 26. ¿Cuántos días trabaja a la semana?

**Figura 11.**

Actividades laborales diarias



Nota. Figura de elaboración propia.

Respecto a las características de las actividades laborales diarias se puede decir que dentro del taller un 74% de trabajadores no se dedican a una sola actividad dentro del taller, es decir desempeñan diferentes actividades relacionadas con la zapatería dentro de la micro o pequeña empresa. El resto de los empleados se dedican a trazar y cortar (6%), a pegar (10%) y a montar (10%), es decir pocos son los que se dedican a una sola actividad generalmente porque están el proceso de aprendizaje del oficio.

Con relación al tiempo de servicio el mayor porcentaje (38%) de trabajadores manifestó tener entre 6 y 10 años en el oficio, el 26% indicó que tiene entre 1 y 5 años que se dedica a esta actividad. El 18% de los encuestados tiene entre 11 y 15 años en el oficio, y vale considerar que el 14% de los trabajadores tiene más de 20 años de experiencia en este negocio. Es posible darse cuenta que la mayoría de los empleados han logrado una considerable experiencia en el campo del

calzado y también se puede notar que han ido ingresando otros trabajadores que de cierta forma muestran interés y toman esta actividad como una oportunidad laboral.

En el ítem de jornada laboral se puede analizar que el 80% de los trabajadores trabaja ambas jornadas, sobre todo en temporadas del año como la temporada decembrina, temporada en la que se recogió la información para este análisis. Debido a los pedidos solicitados en diferentes partes del país los empleados trabajan largas jornadas, hasta de 12 horas, para cumplir con los pedidos, por esto trabajan también en la jornada nocturna. Aunque hay algunos trabajadores jóvenes que se están iniciando en las labores y solo se dedican al trabajo en el día u otros que por diferentes razones solo trabajan la jornada diurna.

Siguiendo con el análisis del gráfico con relación al número de horas de trabajo diarias, se tiene que un 88% de los empleados trabaja entre 9 y 12 horas al día, largas jornadas, y como se mencionó más que todo se da en temporadas, aun manifiestan algunos trabajadores que llegan a trabajar hasta más de 12 horas al día. En un menor porcentaje (12%) parte de los trabajadores dedica a la actividad entre 5 y 8 horas diarias, lo que se ve reflejado en el pago, es decir a menos horas laboradas menor es el pago, ya que en estos talleres se trabaja a destajo, por lo que haga el trabajador en la jornada.

Por su parte un 98% de los empleados trabajan 6 días a la semana y un 2% trabaja 7 días a la semana, esto indica que los trabajadores dedican casi toda la semana a las actividades de zapatería. Hay que tener en cuenta que los empleados no tienen derecho a vacaciones, tampoco a las prestaciones sociales por ley, de esta manera no les favorece en nada las largas jornadas de trabajo. Además, durante las temporadas, donde aumentan el número de pedidos de calzados, no

solo aumentan las horas de trabajo diarias sino en un porcentaje más alto los empleados trabajan los días domingo, esto lo manifestaron algunos dueños de talleres y trabajadores.

Se espera que un trabajador que dedica largas jornadas de trabajo a una actividad se vea bien remunerado y cuente con los beneficios a los que tienen derecho por ley, de esta manera tienen garantías, protección y unas condiciones favorables de seguridad social, además tal como Durán (2016) señala en su trabajo de investigación sobre la “Influencia de la jornada laboral en la calidad de vida del trabajador y en la calidad de vida laboral” una jornada laboral adecuada y que el trabajador cuente con todos los beneficios a los que tiene derecho por ley repercute en la calidad de vida y la calidad de vida laboral del trabajador.

### ***Bienestar Laboral de Fabricantes de Calzado.***

El segundo objetivo de esta investigación es el siguiente: Evaluar el bienestar laboral en los talleres de calzado, de acuerdo con cinco factores indicados en el “cuestionario para evaluar el bienestar laboral” que se aplicara con el fin de conocer si los trabajadores de estos talleres gozan de bienestar laboral. El cuestionario aplicado para alcanzar este objetivo consta de 25 preguntas y están agrupadas por factores, las preguntas se analizarán en 5 grupos cada grupo corresponde a un factor.

#### **Factor de Logros**

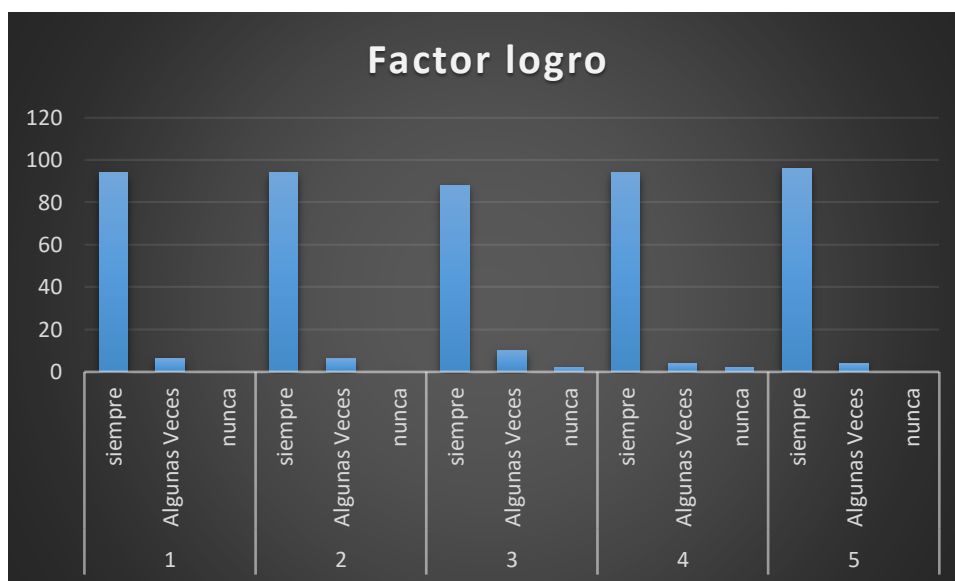
Se refiere a los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas.

1. Se considera satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo.
2. Se siente que ha sido parte importante de esta organización

3. Ha contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la empresa
4. Se considera estar satisfecho con el rendimiento que ha logrado hasta este momento en la organización
5. Tiene buena disposición para alcanzar los objetivos planeados por la empresa.

**Figura 12.**

Factor logro: Se refiere a los sentimientos de deber cumplido.



Nota. Figura de elaboración propia.

Se puede observar en la figura que los empleados respondieron siempre, en su mayoría a las preguntas de factor logro. Un 94% de los encuestados considera siempre estar satisfecho con las metas alcanzadas en su trabajo, por esta parte los empleados muestran estar cumpliendo con su trabajo y esto les genera satisfacción. Un 6% manifiesta que algunas veces hay satisfacción con las metas alcanzadas, pero este es un porcentaje muy bajo que indica que debe mejorar su

nivel de satisfacción en este caso, con las metas alcanzadas, ya que esto ayudaría a mejorar el desempeño laboral. Además, hay que observar él porque de esta respuesta.

A pesar de que el trabajo informal y de baja calidad laboral predomina en estos talleres, los empleados manifiestan en un 94% que siempre se han considerado parte importante dentro del taller de calzado, esto muestra que a ellos en su lugar de trabajo se les valora y reciben un buen trato por parte de empleadores y compañeros de trabajo, además esto deja ver que se vive un buen laboral. Por su parte un 6% de los encuestados manifestaron que algunas veces se sienten importantes dentro del taller, seguro que hay algunas razones importantes por las cuales en momentos este grupo de empleados no se siente importante, lo que puede estar relacionado con el trabajo informal y las pocas garantías que tienen los trabajadores en un tipo de trabajo como este.

Los trabajadores en un 88% sienten que han contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la empresa, el 10% algunas veces y el 2% nunca. Lo anterior quiere decir que los trabajadores en su mayoría consideran que trabajan para que la micro y pequeña empresa pueda alcanzar los mejores resultados, esto se justifica porque de los resultados que obtengan los talleres de sus procesos dependen la “estabilidad laboral” que tienen sus empleados, si el taller obtiene buenos resultados esto beneficia a los trabajadores y garantiza la permanencia en el puesto de trabajo. El otro porcentaje de los empleados el 10% y el 2% al parecer prestan menos importancia a lo que hacen o a la manera como lo hacen, ellos solo cumplen con lo requerido, no trabajan por los resultados de la empresa.

Por otra parte, un 94% de los empleados considera siempre estar satisfecho con el rendimiento que ha logrado hasta el momento en el taller, el 4% algunas veces y el 2% nunca se

sienten satisfecho con el rendimiento que han logrado dentro de la micro y pequeña empresa. Esto quiere decir que en un alto porcentaje los empleados se entregan a su trabajo, se dedican a cumplir y desempeñar su labor de la mejor manera y por esto se sienten satisfecho, esta actitud redundante en beneficio para el taller y para el empleado. Por su parte un bajo porcentaje de los empleados no siente la misma satisfacción con el rendimiento que ha logrado, al parecer esperan dar más en su labor diaria o su rendimiento no ha sido suficiente para lograr los mejores resultados.

Seguindo con el factor de logro se tiene que un 96% de los encuestados tiene siempre buena disposición para alcanzar los objetivos planeados por la empresa, solo el 4% algunas veces. Esto indica que los trabajadores están en su gran mayoría dispuestos a alcanzar las metas que tiene la micro o pequeña empresa, se unen por lograr los objetivos y mantienen una buena actitud, aunque algunas veces en un bajo porcentaje trabajan con disposición por lograr los objetivos que se traza el taller.

De los resultados obtenidos en el Factor de Logros se puede analizar que existe un compromiso por parte de la mayoría de los empleados, hay satisfacción en el trabajo a pesar de la falta de garantías en este. Además, los empleados cumplen con metas trazadas, son responsables y se nota un rendimiento satisfactorio y esto hace que los talleres se consoliden y los empleados puedan contar con cierta estabilidad laboral.

Concerniente a lo expresado anteriormente Sum (2015) en su estudio sobre “Motivación y desempeño laboral” señala que el trabajador debe sentirse motivado para alcanzar un excelente desempeño laboral, como es el caso de los talleres de calzado en Chinú donde los trabajadores tienen esa motivación que los lleva a cumplir con las metas que se trazan la micro y pequeña

empresa, y de esta manera logran un buen desempeño laboral a pesar de que este trabajo informal no les ofrece todos los beneficios que debe tener un trabajador por ley.

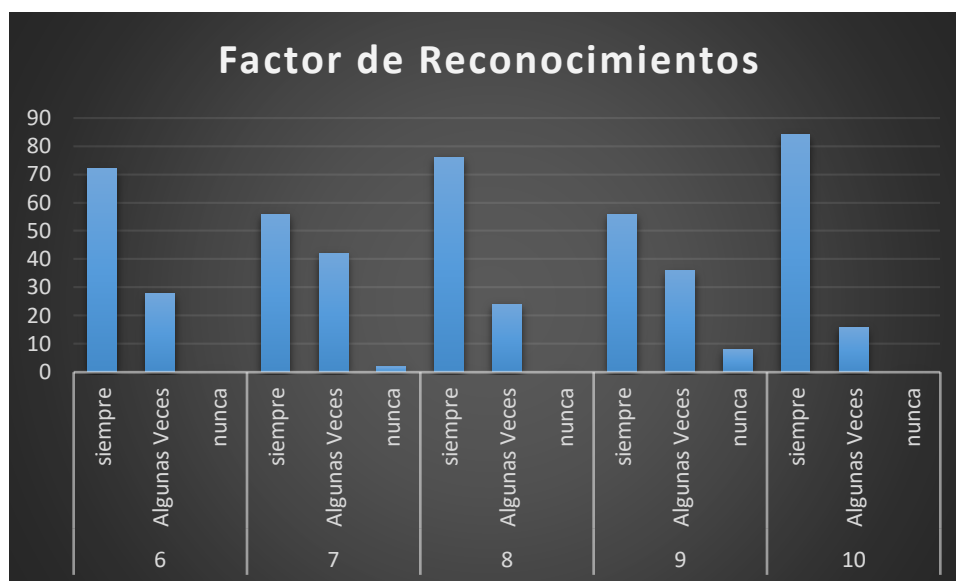
***Factor de Reconocimientos***

Es aquel tipo de reconocimiento o elogios recibidos en su trabajo por sus jefes, compañeros, subordinados.

6. Te sientes reconocido en tu trabajo por tu o tus jefes
7. Consideras que tus compañeros de trabajos valoran tu esfuerzo y relación con ellos
8. Si tienes personal a tu cargo, les brindas elogios cuando hacen bien su trabajo
9. Has recibido algún mérito por tu trabajo
10. Recibe información de cómo desempeña su trabajo.

**Figura 13.**

Factor de reconocimiento: Es aquel tipo de reconocimiento o elogios recibidos por el empleado por su trabajo.



Nota. Figura de elaboración propia.

Respecto al factor de reconocimiento el 72% de los empleados siempre se sienten reconocidos en su trabajo por su o sus jefes y el 28% algunas veces. Esta estadística es favorable ya que indica que existe una buena relación entre empleador y empleado, dado que un alto porcentaje de empleados se sienten reconocidos, aunque en un porcentaje no tan alto pero significativo los empleados no siempre se sienten reconocidos por su jefe, lo que no quiere decir que no haya una buena relación entre empleado y jefe, sino que algunas veces los trabajadores han podido esperar un mejor trato o palabras de reconocimiento y motivación por parte de su jefe. También puede que esperen un mejor pago por su trabajo.

Por otra parte, un 56% de los encuestados consideran que sus compañeros de trabajos siempre valoran su esfuerzo y su relación con ellos, un 42% algunas veces y un 2% nunca. Esto

quiere decir que en su mayoría los empleados tienen una excelente relación con sus compañeros y esto ayuda para mantener un buen ambiente laboral y se facilita el trabajo gracias al compañerismo. Por su parte es significativo el porcentaje de trabajadores que algunas veces se sienten valorados por sus compañeros, esto no quiere decir que la relación entre compañeros sea mala, sino que por algunas situaciones los trabajadores en algunos momentos no sienten valorado su esfuerzo o su relación con sus compañeros, pero eso es pasajero ya que en general el ambiente de trabajo es muy bueno y agradable, como se puede observar en las reiteradas visitas y como manifestaron algunos empleadores y trabajadores en el proceso de investigación.

Con relación a los elogios un 76% de los trabajadores les brindan elogios a sus compañeros a cargo cuando hacen bien su trabajo, un 24% lo hacen algunas veces. Lo anterior es muy importante porque esto estimula a los trabajadores. Tenemos que un porcentaje alto de los trabajadores elogian a sus compañeros a cargo cuando hacen bien su trabajo lo que genera un ambiente laboral agradable y mejora la producción, ya que de esta manera los trabajadores se sienten estimulados y motivados en sus puestos de trabajo. El porcentaje de trabajadores que elogia algunas veces a sus compañeros a cargo es considerable pero no muy significativo dado que no es necesario elogiar siempre a los compañeros, hacerlo en algunos momentos es aceptable.

Referente a los méritos recibidos, un 56% de los encuestados manifiesta que siempre ha recibido algún mérito por su trabajo, un 36% algunas veces y un 8% nunca. Este aspecto es importante porque estimula a los empleados, darles un reconocimiento o exaltarle por su labor es necesario para el bienestar del trabajador. Por lo que se observa la mayoría de los trabajadores han recibido méritos por su trabajo y un porcentaje considerable algunas veces ha recibido esos méritos, lo que es válido porque de cierta forma es tenido en cuenta. Por algunas razones un bajo

porcentaje de empleados no ha recibido méritos seguramente porque es novato en la actividad o espera un tipo de mérito mejor que el recibido.

Respecto a la información que recibe el trabajador se tiene que un 84% recibe información de cómo desempeñar su trabajo y un 16% la recibe algunas veces. Es de suma importancia la dirección del empleador u otro jefe asignado dentro del grupo de empleados, ya que se necesita las orientaciones requeridas para desempeñar con éxito el trabajo. Como es posible darse cuenta un alto porcentaje de trabajadores recibe información de cómo desempeñar su trabajo lo que garantiza que se puedan lograr las metas trazadas satisfactoriamente y exista un trabajo coordinado, aunque no siempre se necesita la orientación, por parte del jefe, en el caso de que los empleados tengan muchos años laborando y conozcan muy bien su trabajo, ya que solo es necesario la orientación algunas veces.

El factor de reconocimiento es fundamental dentro de una Pymes, porque esto genera un ambiente laboral agradable y buenas relaciones entre los miembros de la empresa, además estimula a los trabajadores y los motiva a desempeñar su trabajo de la mejor manera obteniendo mejores resultados. Referente al factor mencionado Cepeda, Salguero y Sánchez (2015) en su estudio realizado sobre el “Reconocimiento: herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM LIMITED” señala que dentro de una organización es de suma importancia el reconocimiento ya que no solo beneficia al trabajador y su desempeño sino también a la empresa.

### **Factor del Trabajo**

Se refiere a cómo percibe su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc.

11. Disfrutas de tu trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de la empresa

12. Este empleo te hace sentir seguro y estable

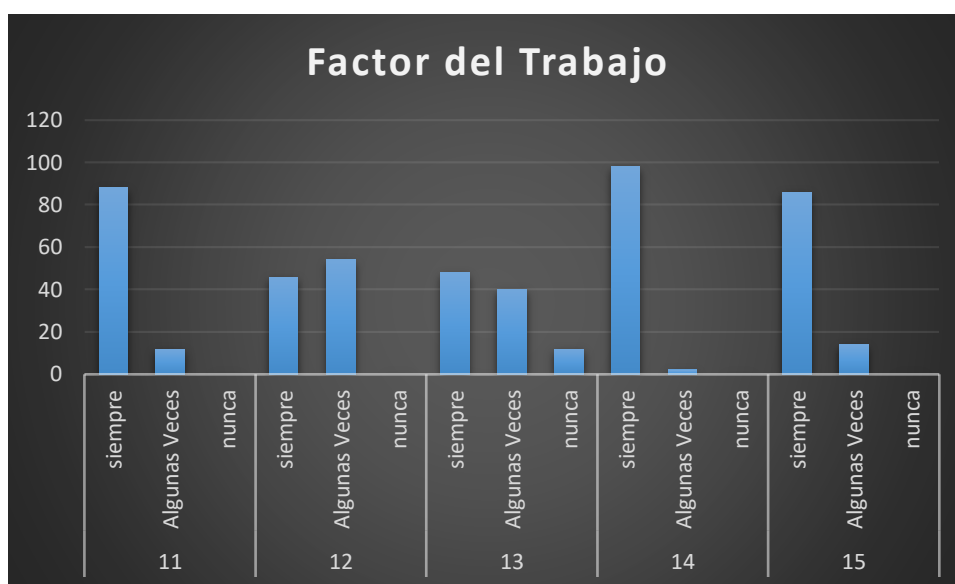
13. Realizas tu trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo

14. Te sientes con entusiasmo para dar lo mejor en tu trabajo

15. Consideras que las cargas de trabajo están bien repartidas

**Figura 14.**

*Factor del trabajo*



Nota. Elaboración propia. Se refiere a cómo percibe su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc.

Respecto al factor del trabajo en sí se tiene que el 88% de los empleados siempre disfrutas de su trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de la empresa, el restante 12% algunas veces lo disfruta. Lo anterior indica que un alto porcentaje de los empleados

disfruta de su trabajo, es decir su relación con sus compañeros les genera bienestar, esto es muy favorable ya que ayuda a mejorar el desempeño del trabajador y genera un ambiente agradable donde rinde el trabajo. Por su parte es válido que un grupo de empleados algunas veces disfrute del trabajo con sus compañeros, ya que en algunos momentos el clima laboral no sea el mejor por algún motivo. Lo importante es que se goce de un ambiente adecuado, donde haya relaciones cordiales y armonía en el grupo.

En cuanto a la estabilidad y seguridad en el trabajo el 46% de los encuestados respondió que siempre este empleo lo hace sentir seguro y estable y un 54% algunas veces. De lo anterior se puede inferir que a pesar de que los empleados se sienten satisfechos con los logros alcanzados por la micro o pequeña empresa y goza de un buen ambiente laboral, este empleo en un porcentaje significativo algunas veces lo hace sentir seguro y estable y se justifica ya que este trabajo informal no le genera los mejores ingresos, ni las mejores oportunidades de superación, además no goza de garantías y seguridad en el trabajo. Por otro lado, un porcentaje considerable y significativo manifestó que siempre el empleo en el taller de calzado lo hace sentir seguro y estable dado que en el encuentra una oportunidad de emplearse y de obtener ingresos para satisfacer sus necesidades básicas, aunque no sea el mejor empleo.

Con relación a realizar el trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo un 48% de los encuestados señala que siempre realiza su trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo, un 40% algunas veces y un 12% nunca. Esto quiere decir que un porcentaje significativo ya sabe lo que tiene que hacer en su trabajo y no es necesario recibir instrucciones diarias para realizarlo, es decir son personas de experiencia en esta actividad. Por otra parte, hay empleados que algunas veces necesitan instrucciones y esto es aceptable, ya que es necesario de seguir un

direccionamiento para realizar mejor el trabajo. Por su parte los principiantes por lógica no van hacer su trabajo sin recibir las instrucciones hasta que aprendan en oficio.

En lo referente al entusiasmo en el trabajo se tiene que el 98% de los trabajadores siempre se sientes con entusiasmo para dar lo mejor en su trabajo y el 2% algunas veces se siente con entusiasmo. De lo anterior se puede inferir que a pesar de las condiciones desfavorables del trabajo informal los empleados dan lo mejor de sí, ponen todo el entusiasmo y se dedican a su trabajo con responsabilidad, lo que genera buenos resultados y el logro de los objetivos trazados por la empresa.

En cuanto a la repartición de cargas en el trabajo el 86% de los trabajadores consideran que siempre las cargas de trabajo están bien repartidas y el 14% considera que algunas veces lo están. Esto quiere decir que hay satisfacción en la mayoría de los encuestados con relación a las cargas de trabajo repartidas entre los trabajadores, lo que es favorable ya que esto contribuye a un ambiente laboral sin tensiones e inconformidades, es decir a un ambiente laboral armonioso y grato.

El factor de trabajo en sí tributa a un ambiente de trabajo bajo relaciones de cordialidad, de orientación y de satisfacción, tal como lo señala Sierra (2015) en su trabajo titulado "El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, a.v." donde resalta lo fundamental de contar con un clima laboral favorable para los miembros de una empresa, ya que esto genera beneficios tanto al trabajador como a la empresa.

### **Factor Responsabilidad**

Aquí se abarca al nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le brinda.

16. En su área de trabajo le gusta asumir nuevas responsabilidades

17. Colaboras para que tu área de trabajo cumpla sus objetivos al pie de la letra

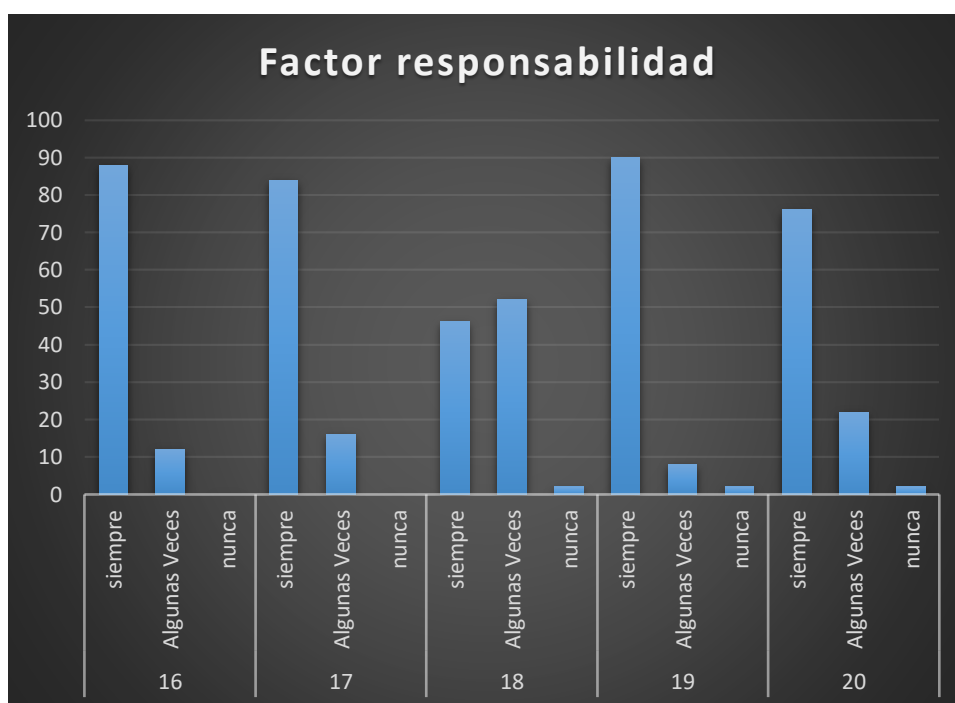
18. Te interesas en mantenerte actualizado en temas novedosos que te ayudan a mejorar tu trabajo

19. Cumple con su horario de trabajo y contrato laboral

20. Se siente responsable del trabajo que realizan sus colaboradores a su cargo

**Figura 15.**

*Factor responsabilidad: abarca al nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros*



Nota. Figura de elaboración propia.

Respecto al factor responsabilidad un 88% de los empleados manifestó que en su área de trabajo siempre le gusta asumir nuevas responsabilidades y un 12% algunas veces. De lo anterior se puede afirmar que un alto porcentaje de los encuestados asumen nuevas responsabilidades, es decir no son reacios al compromiso y responden con madurez a todo lo que se les asigne en su lugar de trabajo. Esto habla bien de los empleados ya que el funcionamiento de la micro y pequeña empresa depende de que los empleados cumplan a cabalidad con sus compromisos y responsabilidades. En un porcentaje menor algunas veces a un grupo de trabajadores les gusta asumir nuevas responsabilidades, puesto que existen trabajadores que se incomodan cuando les asignan labores a las que no están acostumbrados, lo que le beneficia poco al taller y puede estar en riesgo su puesto de trabajo.

Por otra parte, un 84% de los encuestados siempre colabora para que su área de trabajo cumpla con sus objetivos al pie de la letra y un 16% algunas veces. Nuevamente se puede resaltar el compromiso de los empleados, ya que en un alto grado estos colaboran al máximo para cumplir con los objetivos a cabalidad, lo que resulta en beneficio para la micro o pequeña empresa porque cumplir con los objetivos hace que la empresa responda con sus compromisos y muestre responsabilidad en los pedidos solicitados y de esta manera se le garantiza al trabajador su puesto de trabajo, además la empresa crece y se fortalece. En menor porcentaje a un grupo de empleados les falta más compromiso porque si la empresa alcanza sus objetivos el trabajador también se ve beneficiado.

Respecto a el interés por mantenerse actualizado en temas novedosos que le ayudan a mejorar su trabajo el 46% de los encuestados manifestó que siempre se actualiza para mejorar su trabajo, el 52% algunas veces se actualiza. Es relevante que los trabajadores se actualicen en temas relacionados con su trabajo, pero lo más recomendable es que el gobierno municipal

liderado por los empleadores invierta y capacite regularmente a los empleados, con el fin de mejorar sus condiciones laborales, abrirse a otras oportunidades y fortalecer el sector para el beneficio de las familias que dependen de esta actividad.

Como ya se ha dicho anteriormente el sector cuenta con trabajadores responsables y eficientes un 90% de los encuestados manifiesta que siempre cumple con su jornada de trabajo y con su contrato laboral, que este caso es verbal, un 8% algunas veces cumple y un 2% no cumple con su jornada laboral. Esto indica que hay compromiso y responsabilidad con el trabajo por parte de la gran mayoría de los empleados encuestados, lo que resulta en beneficio para la empresa y para los trabajadores dado que la empresa puede cumplir de esta manera con los objetivos trazados a cabalidad. El bajo porcentaje de empleados que algunas veces o nunca cumple con su jornada laboral se refiere a algunos empleadores que conocen muy bien el oficio, pero no lo ejercen dentro de horarios fijos de trabajo, estos entraron también en la encuesta porque trabajan en pro de su micro o pequeña empresa y se encontraban en el taller realizando algunas labores.

Con relación a si se sienten responsable del trabajo que realizan sus colaboradores a su cargo el 76% de los trabajadores siempre se sienten responsables del trabajo que realizan sus compañeros a cargo, el 22% algunas veces y el 2% nunca. En un porcentaje alto vemos el grado de responsabilidad de los empleados que tienen colaboradores a su cargo, esto los lleva a estar muy pendiente supervisando a sus colaboradores para que el trabajo se realice de la mejor manera y la empresa cumpla con sus metas. En un porcentaje menor falta un poco más de compromiso por parte de un pequeño grupo, ya que no pueden excederse de confianza cuando está de por medio su estabilidad laboral y el cumplimiento de las metas de la empresa.

Hasta aquí se puede dar cuenta de que los empleados en su mayoría asumen responsabilidad con la empresa, de esta manera muestran el compromiso y se obtienen los mejores resultados en las metas de las micro y pequeñas empresas. Concerniente a esto Frías (2014) en su trabajo de investigación titulado “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y” resalta la importancia del compromiso y la responsabilidad laboral como factor determinante de la permanencia en el puesto de trabajo.

### **Factor Promoción.**

Se refiere a la posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa, etc.

21. Incluye la meta de ascender a otro puesto de trabajo en esta empresa
22. La empresa le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo
23. Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la empresa
24. Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo
25. Laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación

**Figura 16.**

*Factor de promoción: Se refiere a la posibilidad de ascenso.*



Nota. Figura de elaboración propia.

En cuanto al ascenso a otro puesto de trabajo dentro del taller el 76% de los encuestados afirma que siempre incluye la meta de ascender a otro puesto de trabajo dentro de la empresa, el 12% algunas veces y el 12% nunca incluye esta meta. Lo anterior permite decir que gran parte de los empleados quieren seguir aprendiendo el oficio y dedicarse a diversas actividades dentro de la empresa, posiblemente porque esto les genera mayores ganancias. Otros porcentajes menores algunas veces piensan en ascender, lo que quiere decir que no es su prioridad, tal vez porque se encuentran satisfechos con su puesto de trabajo y por su parte los que no aspiran a ascender es porque generalmente ya asumen la posición más alta a la que un trabajador puede aspirar dentro de los talleres.

Con relación a los planes de carrera el 68% de los empleados se les da a conocer o se enteran de los planes de carrera para su puesto de trabajo, es decir que ellos conocen muy bien

que requieren para ascender y que deben hacer, de esta manera ellos buscan dar lo mejor de sí para obtener mayores beneficios en su trabajo. También es posible darse cuenta que no existe una competencia desleal en este sector, sino que los trabajadores tienen las mismas oportunidades de aprender y adiestrarse en esta actividad. Por su parte un 12% de los encuestados manifiesta que algunas veces conoce los planes de carrera, es decir saben algunas cosas sobre el tema, pero no oficialmente, un 20% sostiene que no conocen los planes de carrera, esto debido a la informalidad de los talleres ya que no existe un tipo de inducción ni de capacitación u orientaciones sobre estos temas antes de ingresar a los talleres, estos temas los conocen los trabajadores generalmente en lo que comentan sus compañeros de trabajo.

Por otra parte, el 100% de los empleados conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la empresa, ya que esto queda claro en el ingreso al taller cada uno conoce los conceptos por los que recibe el pago, como y cuando reciben la remuneración por su trabajo.

En cuanto al ser promovido en su puesto de trabajo el 82% sostiene que siempre siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo, es decir la mayoría de los empleados siente que tiene la oportunidad de ascender en su puesto de trabajo, dado que no existe una competencia entre ellos y todos pueden aspirar a mejorar sus ingresos mediante un mejor puesto de trabajo que en este caso sería el aprender a realizar distintas actividades dentro del taller de calzado. Un 4% de los encuestados afirma que algunas veces siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo y un 14% nunca. Como ya se señaló anteriormente los que no aspiran a ser promovidos es porque ya han llegado al máximo grado dentro del taller, es decir no hay más puestos de trabajo para ascender.

Respecto a la pregunta ¿laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación?, el 74% manifestó que trabajar en el taller de calzado siempre lo hace sentir que es una forma de superación, un 26% sostiene que algunas veces significa un deseo de superación laborar en el taller de calzado. Frente a esta estadística se puede afirmar que a pesar de ser un trabajo informal y con pocas garantías, un porcentaje significativo de trabajadores ve esta oportunidad laborar como una forma de salir adelante y mejorar su calidad de vida, por otro lado, un porcentaje más bajo, pero no menos importante sostiene que algunas veces no ve en estos talleres una oportunidad para progresar, lo que más quisieran fuera estudiar y adquirir un mejor empleo.

El factor promoción es fundamental para la motivación y el bienestar del trabajador es por eso que, en los talleres se facilita el ascenso de puesto de trabajo y esto ayuda a mantener a los trabajadores motivados y cumpliendo a cabalidad con su trabajo, esperando alcanzar mejores oportunidades dentro del taller de calzado.

### ***Relación Entre el Bienestar Laboral y el Trabajo Informal en el Sector Calzado.***

Por último se tendrá en cuenta el tercer objetivo específico que es “Analizar la relación que existe entre el trabajo informal en el bienestar laboral en los talleres de calzado en el municipio de Chinú” y para esto se utilizará un cruce de carácter cualitativo en donde se tendrán en cuenta los resultados presentados a través de la implementación de los instrumentos mencionados anteriormente con el fin de lograr analizar la relación que existe entre el trabajo informal en los empleados de los talleres de calzado del municipio de Chinú y los resultados establecidos a través del instrumento de evaluación del bienestar laboral, de esta forma se dará cumplimiento al tercer objetivo presentado en esta investigación.

Para el desarrollo de este objetivo se tendrán en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta para el primer objetivo (Trabajo informal) y el segundo objetivo (Bienestar laboral).

Para tipificar una relación entre estas dos categorías, es necesario entender que el sector informal de una economía es visto como una alternativa para aquellas personas que no logran ingresar a la educación terciaria (técnica y/o profesional) e igualmente en economías recesivas donde no existen muchas garantías para generar suficientes empleos formales.

La informalidad es vista entonces no como una opción real de empleo, sino como una forma de paliar el desempleo que reina en algunas ciudades cuya economía se basa en el sector comercial y no tiene una cadena productiva sólida que fortalezca el ingreso de las personas a un empleo con todas las garantías y beneficios que un contrato laboral confiere; dicho de otra forma la informalidad no es vista como una opción laboral real sino como una alternativa frente al desempleo.

Ahora bien, para desarrollar este objetivo resumiremos aquí las características principales de los trabajadores informales que laboran en las fábricas de calzado del municipio de Chinú, Córdoba:

### **Características Sociodemográficas Destacadas**

Sus edades están comprendidas entre los 18 y 35 años, distribuyéndose su estado civil entre solteros (50%) y la otra mitad con algún vínculo de unión marital de hecho, en su mayoría han concluido la secundaria y el 52% son cabeza de familia, el 94% tiene personas a su cargo y de esta población el 54% tiene menores de edad a su cargo. No pertenecen a núcleos de población desplazada aunque los estratos predominantes son el 1 y el 2. Sus viviendas tienen

satisfechos todos los servicios públicos y los ingresos promedio son de \$ 220.000 semanales lo cual puede prever que alcanzan 1 SMLMV pero sin los beneficios de salud y pensión que por ley percibe un empleado formal.

### **Características del Entorno Laboral**

Dada la naturaleza del contrato, los trabajadores no se encuentran afiliados a riesgos laborales y solo 1 de cada 2 trabajadores utilizan algún elemento de protección laboral, determinando con esto unas condiciones apenas mínimas respecto a los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo, necesarias como condición de bienestar laboral.

Igualmente se encuentran expuestos a sustancias químicas, sin conocer los mínimos requerimientos de las medidas de seguridad en el trabajo, aunque actualmente de acuerdo a las medidas actuales por la contingencia del Covid-19 conocen y aplican los protocolos de bioseguridad. Una característica de su informalidad son las Jornadas laborales extensas.

### **Bienestar Laboral**

Puede observarse de acuerdo con la encuesta aplicada con respecto al factor de logro, que se encuentran satisfechos con los logros obtenidos con la práctica de su trabajo, considerando que su trabajo informal aporta al desarrollo de la empresa a la cual consideran aportar para su crecimiento y sostenibilidad, por lo tanto, se esfuerzan y presentan una actitud de total disposición para lograr las metas y objetivos planteados.

Con respecto a lograr un reconocimiento por su desempeño laboral, el 72% afirman sentirse valorados, aunque la mitad de ellos no tienen el reconocimiento de sus compañeros. Un

56% considera que su trabajo es meritorio y un 84% son informados de cómo realizar su trabajo con mayor eficiencia para lograr mejores resultados.

Con respecto al trabajo en sí, el 88% disfruta de su trabajo, aunque un 54% manifiesta no tener una percepción de seguridad y un 50% requiere ser instruido frecuentemente. La gran mayoría (98%) realiza su trabajo con entusiasmo y consideran que existe una adecuada y equitativa distribución de las cargas laborales. Respecto a la responsabilidad, un 88% asume nuevas responsabilidades y está dispuesta a cumplir cabalmente sus funciones colaborando en lo posible para obtener metas y sintiéndose responsables con las actividades que deben cumplir, cumpliendo las jornadas laborales establecidas.

Respecto a la Promoción el 76% considera que lograr ascensos en su trabajo es una meta y considera que pueden realizar una carrera al interior de la empresa. Conocen de antemano las asignaciones salariales que puede ofrecer la empresa y ven en su trabajo una forma de aspirar a mejores oportunidades de promoción en el ámbito laboral y claramente conciben el trabajo como un medio de superación personal. Seguidamente se realizara un resumen a fin de relacionar cualitativamente las variables bienestar laboral y trabajo informal, tomando como base el análisis realizado previamente. Es necesario apreciar que para la construcción de esta tabla se trata de focalizar la mirada del bienestar laboral en relación con aspectos del desarrollo humano, la formación de capacidades, la ampliación de libertades y oportunidades en los seres humanos.

**Tabla 4.**

Trabajo informal vs. Bienestar laboral.

Factor relevante	Trabajo Informal	Bienestar Laboral
<i>Desarrollo Humano</i>	Los trabajadores son personas jóvenes con edades comprendidas entre 18 y 35 años, con posibilidades de mejorar sus condiciones de desarrollo como individuos valiosos y útiles para generar beneficios a otros con su trabajo y a sí mismos con sus ingresos.	A pesar de ser un trabajo informal, este les permite ser reconocidos como personas útiles, considerando que su trabajo es meritorio y ayuda a un equipo a lograr objetivos y metas basadas en la cooperación y el apoyo dentro de un contexto laboral y social
<i>Formación de capacidades</i>	Tienen un grado de instrucción media (bachillerato) lo cual los distingue de otros sectores informales donde se evidencian menores niveles de preparación formal. El aprendizaje de un oficio o labor es sinónimo de crecimiento personal.	El hecho de poder lograr un ascenso en su trabajo se convierte en una meta realizable, las capacidades adquiridas a través de un oficio son vitales para enfrentar los retos presentes y futuros; aprender es siempre un buen beneficio.

---

<i>Ampliación de Libertades</i>	El trabajo informal es tomado como un medio para conseguir un tipo de independencia económica con las cuales puedan suplir sus necesidades básicas y poder beneficiar a las personas que dependen económicamente de ellos	La generación de ingresos es un factor valioso ante panoramas adversos de la economía, el hecho de poder realizar una función productiva es sinónimo de libertad ante los mensajes negativos que da el desempleo.
---------------------------------	---	---

---

<i>Oportunidades del Ser Humano</i>	El trabajo es una oportunidad de crecimiento, a través de él se producen beneficios con los productos que se venden a otro para suplir una necesidad.	Ven en su trabajo una forma de aspirar a mejores oportunidades de promoción en el ámbito laboral y claramente conciben el trabajo como un medio de superación personal.
-------------------------------------	---	---

---

Nota: Tabla de elaboración propia.

Sin embargo, con el análisis de la información de los cuestionarios, igualmente se pueden extraer algunas relaciones no muy benéficas entre el trabajo informal y el bienestar laboral y esta se basa en los siguientes aspectos:

### **Beneficios Laborales no Percibidos**

relacionados con la imposibilidad de encontrarse afiliado a un régimen de pensión que les permita ahorrar pensando en el futuro y ante las condiciones variables de la economía, lo cual

genera inseguridad en un país como el nuestro donde se produce detrimento de las capacidad de empleabilidad formal en la tercera edad.

### **Condiciones de Seguridad Laboral**

Al no establecerse un sistema de gestión y de seguridad laboral, los riesgos se convierten en amenazas aún más cuando no se cuentan con condiciones adecuadas para el manejo de sustancias químicas y otros elementos de protección.

### **Actividades de Capacitación**

En este aspecto la capacitación recibida se circunscribe a la inducción respecto a las funciones asignadas al cargo, sin mayores perspectivas en otros aspectos que sirvan para potenciar sus capacidades o proyectarse a otros oficios, ocupaciones o una profesión futura.

### **Formación Futura**

La satisfacción de las necesidades básicas se convierte en un limitante a la hora de disponer tiempo adicional para continuar estudios técnicos o universitarios que posibiliten mayores oportunidades de crecimiento personal. El trabajo ocupa gran parte de su tiempo y no da espacio para estudiar.

## Discusión de Resultados

Para el desarrollo de este apartado retomaremos las características del trabajo informal y los aportes desde el Bienestar laboral en las dimensiones analizadas en el contexto del presente trabajo de investigación. Con respecto al trabajo informal tomando en cuenta los estudios realizados en el mercado laboral colombiano, posee unas características típicas que lo enmarcan en este sector las cuales pueden ser contrastadas con el análisis de resultados esbozado con anterioridad.

Teniendo en cuenta el nivel educativo la mayoría de los trabajadores informales poseen un nivel educativo bastante bajo y en pocas excepciones no superan la completitud de la educación básica secundaria, lo cual disminuye sus posibilidades de empleabilidad formal; para el caso de los empleados de las fábricas de calzado en Chinú, se superan las expectativas al encontrar que el grado de instrucción secundaria es alcanzada por la mayoría de los trabajadores, mas sin embargo el hecho de trabajar les resta opciones para continuar su formación académica.

Respecto a la tasa de informalidad, según el DANE la población femenina es mayor que la masculina, debido a que las mujeres además de la responsabilidad laboral como medio para complementar los ingresos del hogar se les confieren otras responsabilidades para atender a los hijos y los oficios del hogar lo cual amerita horarios más flexibles; en el caso de las fábricas de calzado de Chinú se observa lo contrario, el 80% de los trabajadores son de género masculino.

Otra característica del trabajo informal es la composición de la población laboral conformada por personas provenientes de sucesos de desplazamiento hacia los núcleos urbanos producto de fenómenos de violencia y otros sociales, en este caso no se encuentra población desplazada aunque sí mayoritariamente perteneciente a estratos uno y dos.

Con respecto a los sectores informales, la información del DANE da cuenta en 2015 de que la población ocupada, se localizaba en el sector comercio en un 38.8%, servicios comunales un 20.3% y en sectores industriales el 15.9%. En este sentido el municipio de Chinú a pesar de estas cifras ocupa una cantidad importante de mano de obra informal en un sector como la industria que no se encuentra muy desarrollado en la región de las sábanas de Sucre y Córdoba, donde impera el comercio formal e informal como mayor propiciador de ingresos.

Siendo el bienestar laboral una forma de percibir la forma como el individuo logra potenciar aspectos trascendentales del desarrollo humano, mejorando sus capacidades, logrando una percepción de libertad deseable y con esto mejores oportunidades para él y su núcleo familiar, con base en los resultados analizados en el numeral 4.1.3. Existe una relación entre el género masculino y el número de personas a cargo para la filiación informal y así es como los hombres se vinculan a las fábricas de calzado en una proporción de género (8 a 2) respecto a las mujeres e igualmente es menester resaltar el hecho que la familia juega un papel central en el bienestar laboral de los trabajadores informales al convertirse en un motivador para acceder a este oficio lo que les permite suplir sus necesidades básicas y la de las personas a cargo.

Por otro lado, el análisis de la información permite corroborar que factores como la familia, la proyección personal, el reconocimiento que reciben por su trabajo de sus jefes y compañeros, las posibilidades de proyectarse a otras instancias en la fábrica de calzado, además de la estabilidad y el sentimiento de felicidad por contribuir en algo al desarrollo de la empresa si afectan los niveles de satisfacción laboral.

Con relación a la satisfacción laboral esta se percibe mayor cuando el trabajador reconoce que esta tarea le permite crecer personalmente y representa un reto para aumentar sus logros, lo

cual se puede concebir como un tipo de remuneración emocional o un beneficio intangible, de igual forma que el realizar una tarea les proporciona un disfrute significativo y no como una actividad tediosa e impositiva.

## Conclusión

Ante la crisis de los mercados en los países latinoamericanos y especialmente en Colombia, donde el sistema productivo no se encuentra en capacidad de emplear a todas las personas que se encuentran en edad apta para laborar, se han instaurado sistemas económicos tradicionales que han aceptado la informalidad como una forma de incluir en algunos sectores de la economía la mano de obra sin las condiciones formales que implica un contrato laboral y las prerrogativas que esta circunstancia impulsa como son la cobertura en salud y pensión, capacitación y promoción, seguimiento de las directrices sobre seguridad y salud en el trabajo etc.

Aunque en Colombia el trabajo informal cuente con “aceptación” en su territorio nacional, no quiere decir que sea plausible, es un flageo que hay que combatir con el fin de que las familias, que practican este tipo de trabajo, puedan gozar de bienestar y que haya esperanza para mejorar la calidad de vida. Queda al descubierto en esta investigación, la problemática del trabajo informal, específicamente en los talleres de fabricación de calzado en el municipio de Chinú. Ahora, esta es una realidad que no se debe seguir evadiendo, hay que hacerle frente por parte de las familias involucradas y los entes competentes. Este trabajo es un llamado para que despierten los trabajadores y dejen el conformismo y luche unido todo el gremio para buscar y conseguir apoyo a los entes gubernamentales.

A pesar de las dificultades que presenta este gremio, no se puede negar que las familias luchan por mantener viva esta fuente de ingreso y tradición cultural. Siendo así se debe fomentar el desarrollo y el crecimiento en el sector, por esto debe unirse todo el gremio, organizarse y empezar a tocar puertas en busca de apoyo económico y de formación técnica, empezando por el gobierno municipal.

Cabe resaltar otro aspecto importante, que quedó al descubierto en este ejercicio investigativo. Dentro de las características del empleo informal se encuentran el nivel educativo que mayoritariamente es bajo y en ocasiones difícilmente se supera el nivel de instrucción básica secundaria, sin embargo y a pesar de estadígrafos del DANE en el grupo objetivo del estudio, los trabajadores informales que se vinculan a los talleres de calzado se encuentran en promedio graduados en bachillerato. Con respecto a las edades de los trabajadores el rango es entre 18 y 35 años máximos lo cual confiere una gran capacidad productiva al considerarse población joven. Es posible que los jóvenes alternen su trabajo en los talleres con sus estudios, y que no abandonen la escuela, además que reciban formación técnica.

Los estudios realizados por el DANE muestran una prevalencia de la población femenina, sin embargo, los trabajadores informales del sector calzado en el municipio de Chinú son mayoritariamente pertenecientes al género masculino (80%).

Con relación al bienestar se puede decir que, el bienestar laboral logra potenciar aspectos trascendentales del desarrollo humano, por cuanto, mejora sus capacidades y aptitudes, logra una percepción de libertad deseable y propicia con ello mejores oportunidades para él y su núcleo familiar. Es decir es fundamental hablar de bienestar laboral, porque esto es ideal para un empleado, que goce de bienestar y de una calidad de vida y se cree que esto es posible.

En esta investigación en particular los empleados de los talleres de calzado sienten que su trabajo es reconocido y valorado por los jefes y colegas. Disfrutan las actividades productivas, no tienen una percepción de seguridad adecuada, les gusta asumir la responsabilidad en su trabajo como un reto y consideran que su trabajo puede proveerle oportunidades de promoción y crecimiento dentro de la empresa.

En la relación entre bienestar laboral y trabajo informal los factores sociodemográficos no se encuentran relacionados con los niveles de satisfacción globales, el nivel de educación incompleto (no técnico ni profesional) incide en la posibilidad de vincularse a un trabajo informal.

## **Recomendaciones**

Para potenciar la dinámica de la investigación en este tema se recomienda para futuros estudios indagar acerca de los motivos por los cuales se escoge esta actividad productiva como alternativa para la generación de ingresos e igualmente contrastar la información recabada acerca de la satisfacción laboral en trabajadores formales e informales en actividades similares.

A los centros de educación superior a través de los centros de proyección social se recomienda realizar acciones de intervención para potenciar el desarrollo de estas unidades productivas convirtiéndolas en verdaderas empresas con miras a la formalización laboral.

Para los Magister en Desarrollo Alternativo Sostenible y Solidario y las facultades de educación superior dolientes del tema, es importante recomendar enfoques prospectivos dirigidos a caracterizar los sectores informales de la Región Caribe y escalarlos a nivel nacional para generar proyectos que acompañen el desarrollo de estas unidades productivas y la canalización y apalancamiento de recursos ante el demostrado aporte a la economía.

### Referencias Bibliográficas

- Arboleda, D., & Cobo, J. (2016). Caracterización de las condiciones del bienestar laboral y psicosocial en el trabajo informal. de moto-taxismo en el Municipio de Palmira. *Univalle*, 145.
- Bernatrou, F., Casanova, L., Jiménez, M., & Jiménez, M. (2013). Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina. *OIT, Argentina*, 74.
- Blanco, A., & Diaz, d. (2005). El Bienestar Social, su concepto y medición. *Psicothema*, 75.
- Castillo, D. (2016). La Industria del calzado en Chinú. *Publicaciones UMLK*, 145.
- Castillo, J. (2015). Sociología del trabajo y tendencias en el estudio del trabajo. *Gestiopolis*, 25.
- Castro, E. (2018). Análisis de la situación laboral de los trabajadores. *Campuaucc*, 25.
- Castro, Y., & Pestana, M. (2012). Estudio sobre el trabajo informal como contribución al bienestar. *Uniminuto*, 145.
- Cerda, H. (1993). *Los elementos de la Investigación*. Quito: Abya Yala.
- Chen, W. (2012). Empleo Informal y Segmentación del mercado. *Rev. Unal*, 57-62.
- Convenio Interadministrativo, D. B. (2016). Informe de Coyuntura Económica Regional 2015.
- DANE. (2009). Estadísticas del trabajo Informal en Colombia. *Dane Ed.*, 45-51.
- Didactalia, E. (n.d.). Mapa para imprimir de Córdoba Mapa político de Córdoba (Colombia). IGAC. Retrieved August 7, 2022, from

<https://mapasinteractivos.didactalia.net/eu/komunitatea/mapasflashinteractivos/baliabidea/mapa-politico-de-cordoba-colombia-igac/73009a25-8373-4f6d-9189-382cb2df733f>

DNP. (2012). *Planeación para el desarrollo integral de las entidades territoriales*. Bogotá: Esap.

Galvis, L. (2014). Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia. *Documentos de Trabajo sobre Economía Regional*, 52.

Gómez, M., Ruiz, M., Sepulveda, S., & Henao, M. (2016). Bienestar Psicológico. *UdeA*, 45.

Guerra, A. (2001). Sociología del trabajo. *Kolping, Uruguay*, 57.

Guillermo, O., & Garzón, M. (2016). El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal. *Opinion Juridica, Vol.15 No. 30*, 12.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.

Instituto Geográfico Agustín Codazzi. (2016). *Departamento de Córdoba*. Bogotá D.C.: A.Codazzi Ed.

León, A., & Caicedo, F. (2005). El trabajo Decente y la economía Informal. *Orinoquia*, 75.

MinComercio. (2020). *Información: Perfiles Socio económicos de Córdoba*. Bogotá D.C.: Imprenta Nacional.

Mindesarrollo. (2014). Nivel de satisfacción laboral en Colombia. *Trabajo y Bienestar* (pág. 25). Bogotá: Diario Oficial.

Ministerio de Educación Nacional. (2015). Modelo de Bienestar Laboral. *Revolución Educativa*, 125.

- Ministerio de Trabajo y Protección Social. (1982). *Código Sustantivo del trabajo*. Bogotá D.C.: Diario Oficial.
- Mintrabajo.gov.co OIT. (2015). *El trabajo informal*. Estocolmo: Ed. United.
- PREALC. (1975). Opciones de Ploítica y creación de empleo . *WorldCat Identities*, 13-14.
- Quejada, R., & Yanez, M. (2015). Determinantes de la informalidad laboral: Un análisis para Colombia. *Investigación y Desarrollo*, Vol. 22 No. 1, 25.
- Quejada, R., Yanez, M., & Cano, K. (2014). Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia. *Investigación y Desarrollo*, Vol 22 No. 1, 78.
- Restrepo, E., & López, F. (2013). Percepciones del entorno laboral. *Redalyc*, 67-78.
- Rubio, M. (2018). La Informalidad Laboral en America Latina. *GaleOnefile*, 45-57.
- Secretaria de Desarrollo económico, Córdoba. (2019). *Caracterización de la micoempresa en Chinú*. Monteria: GobCordoba.
- Seligman, M. (2011). psicología Positiva. *PERMA*, 45.
- UpSpain. (2018). El Bienestar Laboral. *Blog para empresarios*, 2.
- Vásquez, C., Hervás, G., Rahona, J., & Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y Salud. *APCS*, 27.
- Vigoya, M. (2002). Significados construidos sobre el Bienestar Laboral. *Unijaveriana*, 17-25.
- Woodruff, J. (1997). El Bienestar Laboral. *OIT*, 25.

## Anexo 1. Encuesta sobre Trabajo

### Informal

#### ENCUESTA SOBRE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO INFORMAL EN LOS TALLERES DE CALZADO DEL MUNICIPIO DE CHINÚ – CÓRDOBA

El siguiente cuestionario se aplica con el fin de obtener la información requerida para caracterizar el trabajo informal en el sector calzado del municipio de Chinú.

Por favor responder las preguntas. La información recolectada será tratada la máxima confidencialidad.

Fecha: \_\_\_\_\_

#### DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

1. Nombres y Apellidos:

\_\_\_\_\_

2. Teléfono o Celular:

\_\_\_\_\_

#### DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

3. SEXO: Masculino  Femenino

4. ¿Cuál es su edad en años cumplidos?

\_\_\_\_\_

5. ¿Cuál es su estado civil actualmente?

Casado  Soltero  Viudo  Unión Libre

6. ¿Cuál es su último nivel de escolaridad?

Ninguno

Primaria Incompleta  Primaria Completa

Secundaria Incompleta  Secundaria Completa

Técnico  Tecnológico  Universitario

7. ¿Es usted cabeza de familia?

SI  NO

8. ¿Con quién comparte la responsabilidad económica de su familia?

Con nadie  Con el conyugue  Con otros

9. ¿Cuántos menores dependen económicamente de usted?

\_\_\_\_\_

10. ¿Socialmente en qué condición se encuentra usted?

Desplazado  Desmovilizado

Ninguna  Otro Cuál? \_\_\_\_\_

11. ¿Cuál fue el motivo del desplazamiento?

Violencia Sociopolítica  Desastre Natural

Otro Cuál? \_\_\_\_\_

12. ¿La vivienda donde habita es?

Propia  Arrendada  Otra

Cuál? \_\_\_\_\_

13. ¿Con cuáles de los siguientes servicios públicos cuenta su vivienda? (admite varias marcaciones)

Energía Eléctrica: SI  NO

Acueducto: SI  NO  Alcantarillado: SI  NO

Teléfono Fijo: SI  NO

Teléfono Móvil: SI  NO  Gas: SI  NO

14. ¿Se encuentra afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud?

SI  NO  (Pasar a la pregunta 18)

NO SABE

15. Régimen de Afiliación:

Contributivo  (Pasar a pregunta 17)

Subsidiado

16. ¿Cuál es su Nivel de SISBEN?

1  2  3  4  5  6

No sabe

17. ¿A qué EPS pertenece?

18. ¿Se encuentra afiliado al Sistema de Seguridad Social en Pensiones? SI  NO  (Pasar a pregunta 20)

NO SABE

19. ¿A qué fondo pertenece?

20. ¿Se encuentra afiliado a Riesgos Profesionales?

SI  NO  (Pasar a pregunta 22)

NO SABE

21. ¿A qué empresa Administradora de Riesgos Profesionales pertenece?

### CONDICIONES LABORALES

22. ¿Qué actividades realiza dentro del taller?

23. ¿Cuánto tiempo lleva en los trabajos de zapatería?

\_\_\_\_\_ Años

\_\_\_\_\_ Meses

24. ¿Cuál es su jornada laboral?

Diurna  Nocturna  Ambas

25. ¿Cuántas horas trabaja al día?

\_\_\_\_\_

26. ¿Cuántos días trabaja a la semana?

\_\_\_\_\_

27. ¿A cuánto ascienden sus ingresos semanales?

\$ \_\_\_\_\_

28. ¿Cuántos días en el último mes ha estado expuesto a sustancias químicas?

\_\_\_\_\_

29. ¿Cuántas horas a la semana ha estado expuesto a sustancias químicas?

\_\_\_\_\_

30. ¿Conoce usted la hoja de seguridad que traen los productos químicos y que informan acerca de los peligros de esas sustancias para la salud?

SI  NO

31. ¿Consume alimentos en el lugar de trabajo?

SI  NO

32. ¿Se lava las manos antes de consumir alimentos?

SI  NO

33. ¿Utiliza elementos de protección personal en su trabajo?

SI  NO

34. Especifique que tipo de elementos utiliza (admite varias marcaciones):

Sombrero o Gorra

Guantes

Botas

Delantal

Pantalón Jean

Protector Respiratorio

Camisa de Manga Larga

Gafas

Otros

¿Cuáles? \_\_\_\_\_

35. ¿Es suficientemente amplio y acondicionado su lugar de trabajo?

SI  NO

## Anexo 2. Encuesta sobre Bienestar laboral

### Cuestionario Para Evaluar el Bienestar Laboral

El siguiente cuestionario busca evaluar el bienestar laboral en los talleres de calzado del municipio de Chinú.

#### Instrucciones

Lea cada pregunta detenidamente para efectos de comprensión y marque con una X de acuerdo a la escala que se identifique.

Nombre						
Genero	Masculino		Femenino			
Estado Civil	Soltero		Casado		Otro	

Factor de Logros: Se refiere a los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas.

Preguntas	Calificación		
	Siempre	Algunas Veces	Nunca
1. Se considera satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo.			
2. Se siente que ha sido parte importante de esta organización			
3. Ha contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la empresa			
4. Se considera estar satisfecho con el rendimiento que ha logrado hasta este momento en la organización			
5. Tiene buena disposición para alcanzar los objetivos planeados por la empresa			

Factor de Reconocimientos: Es aquel tipo de reconocimiento o elogios recibidos en su trabajo por sus jefes, compañeros, subordinados.

Preguntas	Calificación		
	Siempre	Algunas Veces	Nunca
6. Te sientes reconocido en tu trabajo por tu o tus jefes			
7. Consideras que tus compañeros de trabajos valoran tu esfuerzo y relación con ellos			
8. Si tienes personal a tu cargo, les brindas elogios cuando hacen bien su trabajo			

9. Has recibido algún mérito por tu trabajo			
10. Recibe información de cómo desempeña su trabajo			

Factor del Trabajo En Sí: Se refiere a cómo percibe su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc.

Preguntas	Calificación		
	Siempre	Algunas Veces	Nunca
11. Disfrutas de tu trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de la empresa			
12. Este empleo te hace sentir seguro y estable			
13. Realizas tu trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo			
14. Te sientes con entusiasmo para dar lo mejor en tu trabajo			
15. Consideras que las cargas de trabajo están bien repartidas			

Factor Responsabilidad: Aquí se abarca al nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le brinda.

Preguntas	Calificación		
	Siempre	Algunas Veces	Nunca
16. En su área de trabajo le gusta asumir nuevas responsabilidades			
17. Colaboras para que tu área de trabajo cumpla sus objetivos al pie de la letra			
18. Te interesas en mantenerte actualizado en temas novedosos que te ayudan a mejorar tu trabajo			
19. Cumple con su horario de trabajo y contrato laboral			
20. Se siente responsable del trabajo que realizan sus colaboradores a su cargo			

Factor Promoción: Se refiere a la posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa, etc.

Preguntas	Calificación		
	Siempre	Algunas Veces	Nunca
21. Incluye la metas de ascender a otro puesto de trabajo en esta empresa			

22. La empresa le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo			
23. Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la empresa			
24. Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo			
25. Laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación			

## Otros anexos

Anexo 3.

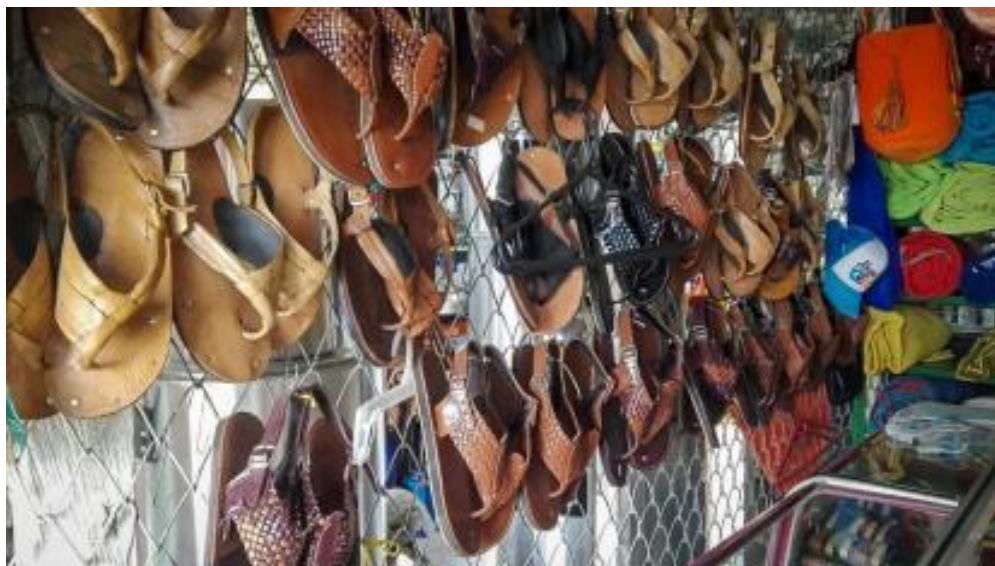
Figura 17. Talleres de calzado municipio de Chinú



*Nota: Trabajo semi-artesanal en los talleres de calzado de Chinú. Tomada de archivo personal.*

**Figura 18.**

Calzado tradicional producido en los talleres



*Nota: calzado tradicional. Tomada de archivos personal.*



Figuras 19 y 20.

Diversificación de productos, una nueva apuesta. Tomadas de revista producida por talleres.