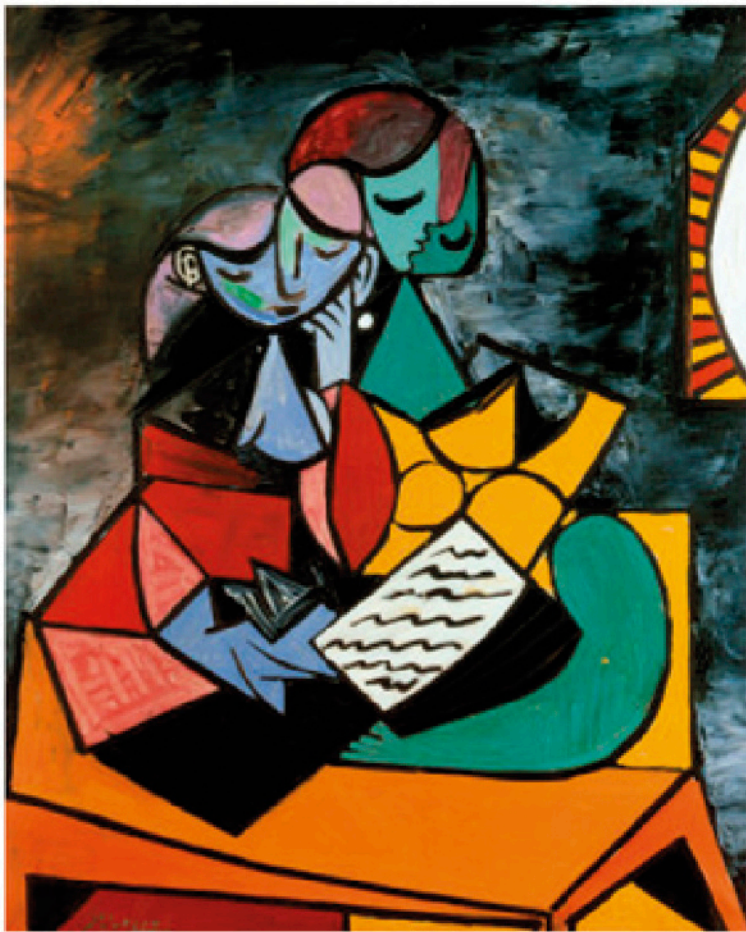


UNIVERSIDAD, CIENCIA, INNOVACIÓN Y SOCIEDAD: Desde la perspectiva laboral



Compiladores:

Yamaru del Valle Chirinos Araque - Claudia Milena Pérez Peralta
Meryene Cecilia Barrios Barreto - Carmen Ysabel Martínez de Meriño

Meryene Barrios Barreto

Fisioterapeuta, Universidad Metropolitana, Barranquilla. Magíster en Prevención en Riesgos Laborales, Politécnica de Cataluña, Cataluña, España. Magíster en Educación, Universidad del Norte, Barranquilla. Líder del Grupo de Investigación Fisioterapia en Movimiento - FIMOV, adscrito a la línea de investigación: Organización y Trabajo.

Carmen Ysabel Martínez de Meriño

Profesora de Educación Técnica en la Especialidad de Comercio. Magíster en Docencia para la Educación Superior. Doctora en Ciencias de la Educación. Líder del Grupo de Investigación GINCIS, categorizado en C por Colciencias, Corporación Universitaria Antonio José de Sucre. Adscrita a la línea de investigación: Innovación Social, Sublínea Desarrollo Social.

Yamaru del Valle Chirinos Araque

Licenciada en Administración, Mención: Gerencia Industrial. Maestría en Docencia para Educación Superior. Doctora en Ciencias, Mención Gerencia. Líder del Grupo de Investigación GIAEC, grupo categorizado en C, Corporación Universitaria Antonio José de Sucre – Corposucre. Línea de Investigación: Desarrollo Empresarial, Sublínea: Emprendimiento, Emprendimiento Sostenible. Investigador Junior de Colciencias.

Claudia Milena Pérez Peralta

Economista. Magíster en Educación. Magíster en Economía. Integrante del Grupo de Investigación GIAEC, grupo categorizado en C, Corporación Universitaria Antonio José de Sucre. Líneas de Investigación: Desarrollo Empresarial, con el tema de emprendimiento e inclusión sociolaboral y competitividad empresarial. Línea de Investigación: Convergencia Económica, en el tema de Mercados Laborales, Trabajo Decente y Pobreza y Vulnerabilidad social.

CORPOSUCRE
Corporación Universitaria
Antonio José de Sucre
¡Creciendo con Calidad!



**UNIVERSIDAD
SIMÓN BOLÍVAR**
BARRANQUILLA Y GÜICUTA - COLOMBIA | VIGILADA MINECACIÓN



Res. 23093 del MEN



**UNIVERSIDAD - CIENCIA - INNOVACIÓN Y SOCIEDAD:
Desde la Perspectiva Laboral**

Compiladores:

Yamaru del Valle Chirinos Araque
Claudia Milena Pérez Peralta
Meryene Cecilia Barrios Barreto
Carmen Ysabel Martínez de Meriño



EDICIONES
UNIVERSIDAD
SIMÓN BOLÍVAR
BARRANQUILLA-CÚCUTA, COLOMBIA

PRESIDENTA SALA GENERAL
ANA BOLÍVAR DE CONSUEGRA

RECTOR FUNDADOR
JOSÉ CONSUEGRA HIGGINS (q.e.p.d.)

RECTOR EJECUTIVO
JOSÉ CONSUEGRA BOLÍVAR

VICERRECTORA ACADÉMICA
SONIA FALLA BARRANTES

**VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN
E INNOVACIÓN**
PAOLA AMAR SEPÚLVEDA

VICERRECTORA FINANCIERA
ANA CONSUEGRA DE BAYUELO

SECRETARIA GENERAL
ROSARIO GARCÍA GONZÁLEZ

DEPARTAMENTO DE PUBLICACIONES
CARLOS FEDERICO MIRANDA MEDINA

MIEMBROS DE LA SALA GENERAL
ANA BOLÍVAR DE CONSUEGRA
OSWALDO ANTONIO OLAVE AMAYA
MARTHA VIVIANA VIANA MARINO
JOSÉ EUSEBIO CONSUEGRA BOLÍVAR
JORGE REYNOLDS POMBO
ÁNGEL CARRACEDO ÁLVAREZ
ANTONIO CACUA PRADA
JAIME NIÑO DÍEZ
ANA DE BAYUELO
JUAN MANUEL RUISECO
CARLOS CORREDOR PEREIRA
JORGE EMILIO SIERRA MONTOYA
EZEQUIEL ANDER-EGG
JOSÉ IGNACIO CONSUEGRA MANZANO
EUGENIO BOLÍVAR ROMERO
ÁLVARO CASTRO SOCARRÁS
IGNACIO CONSUEGRA BOLÍVAR

CORPOSUCRE
Corporación Universitaria
Antonio José de Sucre
¡Creciendo con Calidad!

RECTOR
AMAURY VÉLEZ TRUJILLO

VICERRECTORA ACADÉMICA
SONIA CAROLINA PERALTA DÍAZ

VICERRECTORA ADMINISTRATIVA
LIBIA ELENA MARTÍNEZ SEVERICHE

SECRETARIA GENERAL
LUISA ISABEL GARCÍA PINEDA

AUTORES Y PAÍSES PARTICIPANTES

VENEZUELA
DORKYS COROMOTO ROJAS NIEVES
YASMIRA DEL CARMEN ALAÑA DE HERNÁNDEZ
GLORIA DEL CARMEN GARCÉS MEJÍAS

MÉXICO
ADÁN GUILLERMO RAMÍREZ GARCÍA
ANASTACIO ESPEJEL GARCÍA
EDITH MORA RIVERA

COLOMBIA
YAMARU DEL VALLE CHIRINOS ARAQUE
MERYENE CECILIA BARRIOS BARRETO
CARMEN YSABEL MARTÍNEZ DE MERIÑO
CLAUDIA MILENA PÉREZ PERALTA
CLAUDIA MARINA PACHÓN FLÓREZ
JULIA MARÍA PÉREZ JIMÉNEZ

**UNIVERSIDAD - CIENCIA - INNOVACIÓN Y SOCIEDAD:
Desde la Perspectiva Laboral**

CORPOSUCRE
Corporación Universitaria
Antonio José de Sucre
¡Creciendo con Calidad!



Universidad – Ciencia – Innovación y sociedad: desde la perspectiva laboral / comp. Yamaru del Valle Chirinos Araque... [et al.]; Adán Guillermo Ramírez García... [et al.] – Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2017.

294 p.; 17 x 24 cm.
ISBN: 978-958-5430-48-8

1. Desarrollo sostenible 2. Cambio social 3. Desarrollo económico y social 4. Empleo 5. Trabajo y trabajadores 6. Pequeñas y medianas empresas 7. Economía del trabajo 8. Equilibrio social I. Chirinos Araque, Yamaru del Valle, comp. II. Pérez Peralta, Claudia Milena, comp. III. Barrios Barreto, Meryene Cecilia, comp. IV. Martínez de Meriño, Carmen Ysabel, comp. V. Ramírez García, Adán Guillermo VI. Espejel García, Anastacio VII. Pachón Flórez, Claudia Marina VIII. Rojas Nieves, Dorkys Coromoto IX. Mora-Rivera, Edith X. Garcés Mejías, Gloria del Carmen XI. Pérez Jiménez, Julia María XII. Peralta Díaz, Sonia Carolina XIII. Alaña de Hernández, Yasmira del Carmen XIV. Corporación Universitaria Antonio José de Sucre. Grupo de Investigación de Ciencias Sociales, Gincis XV. Corporación Universitaria Antonio José de Sucre. Grupo de Investigación GIAEC XVI. Corporación Universitaria Antonio José de Sucre. Grupo de Investigación ATIS XVII. Tit.

306.3 U588 2017 SCDD 21 ed.

Universidad Simón Bolívar – Sistema de Bibliotecas

©2017 UNIVERSIDAD – CIENCIA – INNOVACIÓN Y SOCIEDAD: Desde la Perspectiva Laboral

Compiladores:

©Yamaru del Valle Chirinos Araque, ©Claudia Milena Pérez Peralta
©Meryene Cecilia Barrios Barreto, ©Carmen Ysabel Martínez de Meriño

Autores:

©Adán Guillermo Ramírez García, ©Anastacio Espejel García
©Carmen Ysabel Martínez de Meriño, ©Claudia Marina Pachón Flórez
©Claudia Milena Pérez Peralta, ©Dorkys Coromoto Rojas Nieves
©Edith Mora-Rivera, ©Gloria del Carmen Garcés Mejías
©Julia María Pérez Jiménez, ©Meryene Cecilia Barrios Barreto
©Sonia Carolina Peralta Díaz, ©Yamaru del Valle Chirinos Araque
©Yasmira del Carmen Alaña de Hernández

UNA EDICIÓN DE LOS COLECTIVO DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN DE CORPOSUCRE: GICEA, GINCIS y ATIS

ISBN Digital: 978-958-5430-48-8

Los capítulos incluidos en este libro son producto de investigaciones desarrolladas por sus autores. Fueron arbitrados bajo el sistema de doble ciego por expertos en el área, bajo la supervisión de la Editorial de la Universidad Simón Bolívar, Colombia.

Portada

“Deux Personnages (La lecture)”, Pablo Picasso

Diseño, Diagramación y Corrección de Estilo
Ediciones Universidad Simón Bolívar

Julio 2017

Printed and made in Colombia

ÍNDICE

Introducción

Sonia Carolina Peralta Díaz 7

Emprendimiento Sostenible en las Pymes para la generación de empleo

Yamaru del Valle Chirinos Araque

Claudia Milena Pérez Peralta

Claudia Marina Pachón Flórez 11

Riesgo ergonómico en los conductores de transporte intermunicipal de Sucre

Claudia Marina Pachón Flórez

Meryene Cecilia Barrios Barreto

Julia María Pérez Jiménez..... 49

Los valores de los vendedores minoristas del Mercado Público

El Papayo, Sincelejo, Sucre

Carmen Ysabel Martínez de Meriño

Claudia Milena Pérez Peralta

Meryene Cecilia Barrios Barreto 77

Componente ético como estrategia para el desarrollo laboral

Dorkys Coromoto Rojas Nieves

Yasmira del Carmen Alaña de Hernández

Gloria del Carmen Garcés Mejías 107

**La Mipyme manufacturera y la generación de empleo
en la ciudad de Sincelejo, Sucre, Colombia**

Claudia Milena Pérez Peralta

Yamaru del Valle Chirinos Araque..... 137

**Condiciones de salud y trabajo del vendedor informal
que labora en la Plaza de Mercado, Sincelejo, Sucre**

Meryene Cecilia Barrios Barreto

Claudia Marina Pachón Flórez

Yamaru del Valle Chirinos Araque..... 167

**Empleo e innovación en la producción de queso añejo
en el municipio de Zacazonapan**

Anastacio Espejel García

Adán Guillermo Ramírez García

Edith Mora-Rivera..... 205

**Emprendimiento social sostenible en comunidades
vulnerables: Caso Altos de la Sabana de la ciudad de
Sincelejo, Sucre, Colombia**

Claudia Milena Pérez Peralta

Yamaru del Valle Chirinos Araque

Carmen Ysabel Martínez de Meriño..... 233

**Condiciones de salud y de trabajo del infante y el adolescente
que labora en la Plaza de Mercado, Sincelejo, Sucre**

Claudia Marina Pachón Flórez

Meryene Cecilia Barrios Barreto

Carmen Ysabel Martínez de Meriño..... 261

INTRODUCCIÓN

El libro *Universidad, Ciencia, Innovación y Sociedad: desde la perspectiva laboral* representa el esfuerzo de los grupos de investigación de la Corporación Universitaria Antonio José de Sucre e investigadores internacionales invitados, por fortalecer el conocimiento y el quehacer investigativo, visualizando la universidad, la ciencia y la innovación como un aspecto integral en la construcción de saberes, partiendo de una mirada analítica de las problemáticas y necesidades inmersas en nuestra sociedad. En esta oportunidad se toma como eje de estudio la perspectiva laboral, considerándola relevante debido que la misma desencadena toda una maquinaria que mueve los países del mundo en todos los escenarios, por lo que se precisa el desarrollo del eje temático desde diferentes vertientes que buscan evidenciar algunos fenómenos que acontecen dentro y fuera de la organización, como también los que están inmersos en la ocupación laboral.

Es así, como uno de los tópicos analizados es el emprendimiento, como un componente sólido en los diversos sistemas, por su carácter trascendental, dada la capacidad multiplicadora ejercida sobre los aparatos productivos, independientemente si se trata de economías en proceso o ya desarrolladas. Los emprendedores direccionan la innovación, aceleran cambios estructurales en la economía, contribuyen a estabilizar el crecimiento autosostenido de los sistemas, mitigan la sobredemanda de empleos a nivel

mundial, generando nuevas oportunidades, al crear necesidades alternativas en los mercados.

De acuerdo a los estudios realizados, en este texto se encuentra que las difíciles condiciones del contexto en materia laboral conllevan a que los países impulsen la creación de empresa, que puedan responder de forma rápida ante las necesidades del entorno; una forma de emprendimiento que se ha vuelto característico de economías emergentes, son las llamadas Pymes, las cuales, son generadoras de empleo y tienen grandes ventajas, relacionadas con su tamaño.

Por otro lado, en el texto se aborda una de las problemáticas visibles y preocupantes en nuestra sociedad actual como lo es el trabajo infanto-juvenil. Este fenómeno actúa en detrimento de uno de los grupos más vulnerables de la población, trayendo como principal consecuencia el impedimento en la realización de actividades vitales para un desarrollo y crecimiento armonioso de los niños y niñas. Por lo cual se presume que la vinculación temprana al trabajo tiene repercusiones negativas en la salud de los menores y su futuro como población adulta.

Continuando bajo la mirada laboral, se considera como otro tópico las condiciones de salud en el trabajo informal. Este fenómeno es poco estudiado muy a pesar de que se presenta en todas las ciudades del mundo y se constituye como una forma de absorción de los/las trabajadores excluidos del proceso productivo, convirtiéndose en una estrategia de trabajo que amortigua los niveles de pobreza y miseria; este fenómeno ha venido creciendo rápidamente en los países en desarrollo, donde es evidente la ausencia de derechos, la alta tasa de desempleo, los ingresos bajos y la falta de protección social.

Otro elemento descrito en el texto se refiere a las posturas inadecuadas que adopta el trabajador en el puesto de trabajo, siendo uno de los principales factores que conllevan a las enfermedades ergonómicas. Este fenómeno genera una carga estática en el sistema músculo-esquelético del trabajador, por lo cual se asocia con trastornos o patologías relacionadas con el trabajo. Según estudios epidemiológicos, el mantener una postura por un tiempo determinado, genera fatiga, molestias o dolor muscular. Esta problemática puede ser reducida mejorando las tareas que se realizan y las condiciones de trabajo en las que se desarrollan las mismas, como también aumentando la capacidad funcional del sistema músculo-esquelético de los trabajadores.

Por último, el texto no deja de lado analizar factores tan importantes para la convivencia y el desarrollo humano como son los valores y la ética del trabajador. Con relación al primero, se presenta un estudio sobre los valores personales presentes en los trabajadores informales. Considerando los valores como un elemento importante para entender las mismas dinámicas sociales que emergen desde una cultura y que a su vez determinan los patrones de creencias y conductas que en últimas orientan a las relaciones individuales y grupales de una población y la ocupación que esta ejerce.

En cuanto a ética, se destaca la investigación denominada componente ético como estrategia para el desarrollo laboral, en ella se describe cómo las organizaciones se hacen fuertes, forman ventajas competitivas de alta confiabilidad. También se analiza cómo las decisiones de los gerentes y demás miembros se apoyan en los principios y valores éticos que operan en el plano de lo legítimo, lo honesto y lo socialmente aceptable. Sus productos y/o servicios son de alta calidad permitiéndole aprovechar oportunidades más provechosas, dando mayores beneficios a la empresa y convirtiéndolas en organizaciones vitales o responsables.

En este texto, cada capítulo se desarrolla ampliamente en cada una de sus temáticas, donde se percibe la importancia del factor humano como eje primordial para su desarrollo y el crecimiento de la sociedad, así como cada uno, desde su perspectiva, aporta elementos que llevan al mejoramiento social.

Sonia Carolina Peralta Díaz

Vicerrectora Académica

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre

EMPRENDIMIENTO SOSTENIBLE EN LAS PYMES PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO*

YAMARU DEL VALLE CHIRINOS ARAQUE

yamaru_chirinos@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre – CORPOSUCRE

CLAUDIA MILENA PÉREZ PERALTA

claudia_perez@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre – CORPOSUCRE

CLAUDIA MARINA PACHÓN FLÓREZ

Claudia_pachon@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre – CORPOSUCRE

** El presente capítulo es un producto resultado del proyecto de investigación Modelo de emprendimiento sostenible en las pymes del municipio Baralt, Estado Zulia, Venezuela.*

RESUMEN: El presente estudio tiene como objetivo analizar el emprendimiento sostenible en las PyMES para la generación de empleo donde la principal característica es la innovación económica y social como pilar fundamental para su desarrollo. Se analizó bajo la mirada de las teorías propuestas por: Kantis, Federico, Ibarra (2015); Isegber (2011); Betancour & Guerra (2011); Chirinos (2015); Gibb (1988); Veciana (2001), entre otros. La investigación fue orientada bajo el paradigma cuantitativo, el tipo de investigación fue descriptiva, transaccional de campo. La población de esta investigación quedó conformada por 1.310 pymes registradas en el Instituto de Recaudación de Administración Tributaria de Baralt, Zulia, Venezuela. Se tomó una muestra conformada por 177 gerentes. El procedimiento para la recolección de la información fue un cuestionario autoadministrado, bajo los parámetros de la escala de Likert, con un total de 96 ítems. Se validó mediante el juicio de expertos; y la confiabilidad fue calculada por la técnica estadística coeficiente de Cronbach, ubicándose en $r = 0,96$, indicando según el baremo que el instrumento es confiable. Los resultados indicaron que existen condiciones del entorno tal como económicas, socioculturales, políticas legal, tecnológico, entre otras, que inciden en el emprendimiento sostenible, así mismo las competencias del emprendedor para la generación de empleos.

Palabras clave: Competitividad, Desarrollo económico, Empleo, Emprendimiento sostenible.

ABSTRACT: The present study aims to analyze the sustainable entrepreneurship in SMEs to employment generation where the main feature is the economic and social innovation as a fundamental pillar for development. proposed was analyzed under the gaze of theories: Kantis, Federico, Ibarra (2015); Isegber (2011); Betancour and Guerra (2011); Chirinos (2015); Gibb (1988); Veciana (2001), among others. The research was focused on the quantitative paradigm, the kind of research was descriptive, transactional field. The population of this research was composed of 1,310 registered SMEs in the Institute Collection of Baralt Tax Administration Zulia, Venezuela a sample composed of 177 managers it took. The procedure for data collection was a self-administered questionnaire, the parameters of the Likert scale, with a total of 96 items. It was validated by expert judgment; and reliability was calculated by Cronbach statistical technique, reaching $r = 0.96$, indicating according to the scale that the instrument is reliable. The results indicated that there are environmental conditions such as economic, sociocultural, legal, technological and other policies that influence sustainable entrepreneurship and entrepreneurial skills same for job creation.

Keywords: Competitiveness, Economic development, Job, Sustainable Entrepreneurship.

INTRODUCCIÓN

En la evolución de las sociedades modernas, muchos son los hitos que se estudian con relación a las dinámicas de interacción entre diversos actores sociales de acuerdo a condiciones definidas por el entorno, a través de normativas y reglamentos básicos. Para entender esto, la sociología brinda un panorama de cómo son estas formas de interacción y cuáles son sus posibles resultados. Sin embargo, todas estas coincidencias o divergencias sociales tienen una vertiente en común, la posibilidad de generar economías eficientes.

Es así como la economía, que estudia las formas de la organización para la producción y la distribución de las riquezas, se mantiene en constante revisión como una variable volátil, fundamental para la estabilidad de cualquier sistema social. Además de ello considerar el rescate del humanismo dentro de los procesos económicos que realmente brinden la posibilidad de una comprensión a profundidad de las necesidades de los individuos más allá de la teoría básica de la oferta y la demanda. Darle un sentido ético más contundente a la forma de cómo se hace economía y cuál es su rol principal como ciencia social.

Es así como el estudio económico basado en la modernidad de los procesos trae a colación el tema de emprendimiento, como un componente fenomenológico sólido en los diversos sistemas, por su carácter trascendental, dada la capacidad multiplicadora ejercida sobre los aparatos productivos, independientemente si se trata de economías en proceso o ya desarrolladas.

Los emprendedores direccionan la innovación, aceleran cambios estructurales en la economía, contribuyen a estabilizar el crecimiento autosostenido de los sistemas, mitigan la sobredemanda de empleos a nivel mundial,

generando nuevas oportunidades, al crear necesidades alternativas en los mercados. Sin embargo, mundialmente el rol del emprendedor varía según el nivel de desarrollo de la economía. En las de carácter desarrollado, el emprendimiento surge como una oportunidad, sustentada en la investigación, conocimiento y la innovación. Mientras que en las economías subdesarrolladas, la actividad emprendedora es un producto de una necesidad, derivada de la incapacidad que tiene la economía formal de ofertar posibilidades de inserción real en el mercado laboral. La acción emprendedora nace cuando no se crean los puestos de trabajo suficiente; es decir, es fruto de la necesidad individual de generar dinero, por la existencia de altos niveles de desempleo (Betancour & Guerra, 2011).

El Monitor Global de Emprendimiento (GEM - siglas en inglés), en su reporte global (2010) establece que la mayoría de los políticos y académicos coinciden en que el espíritu emprendedor es fundamental para el desarrollo así como el bienestar de la sociedad. Los emprendedores crean puestos de trabajo, conducen la innovación, acelerando los cambios estructurales en la economía, al introducir nueva competencia contribuyen indirectamente a la productividad. El espíritu empresarial es un catalizador del crecimiento económico y la competitividad.

De tal manera que el emprendimiento sostenible es uno de los principales motores dinamizadores de las economías e impulsores del desarrollo productivo para la constitución de pequeñas y medianas empresas que generen nuevos puestos de trabajo incrementando la oportunidades laborales para las personas lo que trae como consecuencia estabilidad económica para sus familias aportando al desarrollo económico (Chirinos, 2015). Es pertinente el análisis de los factores y características determinantes del emprendimiento sostenible como estrategia laboral para el desarrollo de las PyMES, que los mismos puedan ser impulsados como políticas claves

que posibilite el apoyo para la gestación y orientación a las nuevas iniciativas de negocios al crear oportunidades de empleo y fomentar el tejido empresarial.

En tal sentido para alcanzar el desarrollo económico local a través de la planificación por parte de la autoridad local Asheim, Smith y Oughton (2011), plantean un cambio radical de paradigma para el desarrollo, en donde el territorio ya no sea un simple espacio de ocupación para la inversión, sino que pasa a ser un elemento transformador para la innovación, resultante de las acciones a cometidas por los autores sociales de dichas regiones a través de la articulación; donde la planificación y el desarrollo se constituyan en fundamentos para que las iniciativas locales impulsen nuevas inversiones fomentando así las aéreas prioritarias fortaleciéndolas para que propicien un desarrollo local de tal manera para lograr un mayor bienestar a la población.

Por lo tanto se requiere un fuerte compromiso por parte del Estado para transformar la sociedad, apoyando a las personas de manera responsable suministrándole herramientas con el fin de generar emprendimiento sostenible, logrando que se inserten en el ámbito laboral de modo formal y que este sea incluido en el desarrollo económico, convirtiéndose en agentes generadores de fuentes de empleos, que pasen a ser parte del aparato productivo, creando bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la sociedad. Es por ello que el emprendimiento sostenible como estrategia laboral para PyMES es un fenómeno deseable, implementar políticas o programas de intervención social que favorezcan o potencialicen este tipo de actividad económica, es fundamental porque tiene como finalidad impulsar la economía, la generación de nuevos empleos y el bienestar social.

Atendiendo a estas consideraciones según la apreciación de Vairub (2014)

es importante destacar que los gobernantes deben tomar medidas políticas que favorezcan a los emprendedores que les ayude a mitigar la crisis económica presente ya que esta trae como consecuencia un entorno turbulento e incierto para el desarrollo y crecimiento de los mismos, aunado a todo esto se encuentran múltiples factores que impiden u obstaculizan las nuevas iniciativas de negocios como son las políticas gubernamentales, las trabas institucionales, inseguridad jurídica, la falta de aplicación de políticas públicas, factores económicos, financieros, culturales, entre otros, debido a esto el emprendimiento suele presentar debilidades.

Continuando con las afirmaciones del autor antes mencionado se debe resaltar que otra de las características que lleva a las personas a realizar emprendimiento es la ausencia de empleo. Esto les conduce a desarrollarlo sin considerar elementos básicos como son el conocimiento del mercado, el aspecto económico, las implicaciones legales, entre otros, trayendo como consecuencia que el mismo sea de baja calidad, y en entornos poco amigables, donde está presente inestabilidad económica, los emprendimientos tienden a desaparecer o se refugian en la informalidad, muchos de los cuales son iniciados con poca inversión por parte del emprendedor, debido a que cuentan con poco capital financiero para llevar a cabo la actividad, lo que debilita la posibilidad de permanecer en el mercado.

Cabe destacar que en dichos emprendimientos, la innovación es muy importante, ya que esta es el motor del crecimiento económico y la expansión, para el desarrollo de nuevas iniciativas de negocios, así que esta debe estar estrechamente vinculada al mismo, por otra parte es fundamental destacar la importancia que tiene el consumo y la producción ya que son dos actividades humanas que dependen la una de la otra con el objetivo de procurar la satisfacción de las necesidades humanas. Tanto empresas como individuos son consumidores de algo que es producido y ofrecido

por alguien más (Kiron, Kruschwitz, Rubel, Reeves & Fuisz-Kehrbach, 2013).

Es de hacer notar que el consumo y la producción sostenible (CPS) hace referencia a la forma como los seres humanos deben percibir los productos y servicios en el mercado con el fin de generar la mayor satisfacción del consumidor final con el mínimo impacto negativo ecológico y social (Lorek & Fuchs, 2013).

Con respecto a los postulados anteriores el emprendimiento sostenible como estrategia de generación de empleo para PyMES, lleva inmersa la innovación y la producción de bienes y servicios, que a su vez sean producidos de manera sostenible, esta forma de producción debe ser aprovechada como oportunidad para generar empleos y satisfacción a la sociedad que le permita tener calidad de vida, estabilidad laboral y económica.

Una vez realizada la revisión documental, según los planteamientos de Kiron et al. (2013); Vairub (2014); Asheim, Smith y Oughton (2011); Betancour y Guerra (2011), entre otros, lo cual proveen de argumentación teórica al presente estudio permite establecer comparaciones de la realidad y realizar análisis interpretativos durante el desarrollo del mismo. De tal modo se justifica esta investigación debido que se busca generar insumos teóricos prácticos para crear y enfrentar acertadamente la dinámica para el desenvolvimiento del emprendimiento sostenible en las Pymes para la generación de empleo, presentando alternativas, recursos y herramientas a los emprendedores lo que permitirá desarrollarse en diferentes entornos, que pueden ser volátiles e inciertos, conduciéndolos a incentivar a la innovación en los emprendimientos, para lograr la permanencia de los mismos en el mercado, lo que lleva a la generación de empleos, dignos así contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad orientados

al desarrollo económico, productivo, que contribuye al mejor aprovechamiento de los recursos con que se cuentan para transformarlos en bienes y servicios a disposición de la sociedad.

En virtud de lo planteado se precisa el desarrollo de la presente investigación la cual tiene como objetivo analizar el emprendimiento sostenible en las Pymes para la generación de empleo.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

De emprendimiento a emprendimiento sostenible

En relación a la definición del emprendimiento Hisrich, Peters y Shepherd, (2016), en el texto *Emprendedores* definen el emprendimiento como una iniciativa empresarial que tiene por objetivo un proceso de creación de algo nuevo con valor, dedicando tiempo y el esfuerzo necesario, asumiendo los correspondientes riesgos financieros, psicológicos y sociales. Obteniendo las recompensas resultantes de satisfacción e independencia económica y personal.

Por otra parte, Vainrub (2014) conceptualiza el emprendimiento como la combinación de tres factores básicos: la idea o la oportunidad, los recursos para llevar a cabo la idea, y el empresario que promueve y transforma en realidad la oportunidad. Estos tres elementos se consolidan en un plan, informal o estructurado, dando por resultado una nueva iniciativa empresarial.

Dentro de esta perspectiva, Kantis, Federico, Ibarra (2015), definen a los emprendedores como aquellos que generan las nuevas Pequeñas y Medias Empresas (Pymes) y las grandes empresas del mañana, son los que más impactan sobre el empleo sostenible en el largo plazo y el crecimiento. Por su parte, los emprendimientos basados en la innovación favorecen el

desarrollo tecnológico, el aumento de la productividad y una distribución más equitativa del conocimiento.

Continuando en el mismo orden de ideas como parte del aporte del autor antes mencionado, es posible establecer que la creación y desarrollo de nuevas empresas también fortalece los procesos de movilidad social, es así debido a que ofrece una carrera profesional esforzada cuyo éxito, además de generar beneficios a las personas a nivel individual, permite ampliar el espacio que ocupa la clase media dentro de la sociedad. Además, las nuevas empresas dinámicas ayudan a fortalecer la actividad económica, permitiendo engrosar la recaudación y viabilizar una mayor inversión en áreas ligadas al desarrollo social.

También, Porras y Sierra (2010) señalan que el emprendimiento, hoy en día, ha ganado una gran importancia por la necesidad de muchas personas de lograr su independencia y estabilidad económica. Los altos niveles de desempleo y la baja calidad de los empleos existentes han creado en las personas, la necesidad de generar sus propios recursos, iniciar sus propios negocios, y pasar de ser empleados a ser empleadores.

En síntesis, luego de la revisión documental de los autores anteriores, se evidencia que existen aspectos en los que están en concordancia en cada una de las definiciones de emprendimiento, tales como: la creación de valor, el dedicar tiempo y esfuerzo, el asumir riesgo, organizar asertivamente los recursos disponibles en pro de lograr un fin práctico y la combinación de la innovación como un garante de logro y permanencia dentro de un sector productivo determinado, lo que provee de las principales bases para la construcción del concepto de emprendimiento sostenible aunque el mismo es producto del resultado de una revisión documental más rigurosa y producto del resultado de una investigación denominada modelo de

empresariado sostenible para las Pymes, Chirinos (2014) por cuanto se presenta a continuación la definición.

Empresariado sostenible

El empresariado sostenible se caracteriza por ser una forma de integración social, humana y económica, con la finalidad de realizar iniciativas de negocios que permitan el aprovechamiento de las oportunidades que se presentan en el entorno, así mismo se identifica por buscar la mejor forma de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la colectividad, incorporando a su actividad la creatividad así como la innovación, otra de sus características relevantes es tomar al individuo como valor agregado de cooepetencia, para el desarrollo integral del entorno económico, logrando así una estabilidad que garantice su sostenibilidad (Chirinos, 2014).

Drucker (2011), plantea como tesis que, solo aquellos empresarios que tengan la capacidad de entender que la responsabilidad social de las empresas pasa por satisfacer de manera rentable las necesidades sociales de la población, son los que están en condiciones de prosperar en el ámbito de los negocios.

Desde el punto de vista de la investigación social el empresariado sostenible es asumido e identificado como el proceso del estudio de quien y como son descubiertas, creadas, ordenadas, así como explotadas las oportunidades, para traer a la existencia futuros bienes y servicios teniendo en cuenta sus consecuencias económicas, sociales también medioambientales (Cecchini & Martínez, 2011).

Atendiendo a estas consideraciones se entiende que otro de los aspectos característicos del empresariado sostenible es que se centra en la pre-

servación de la naturaleza, el apoyo a la vida así como al bien social, en busca de oportunidades para garantizar la creación de bienes y servicios que mejoren la calidad de vida de la población, sin dañar el entorno e impulsando el desarrollo económico.

Componentes del entorno al emprendimiento sostenible para la generación de empleo

Desde la perspectiva de Kantis et al., 2015, existe un conjunto de factores que desde una perspectiva sistémica, influyen en el proceso emprendedor, dando lugar al concepto de sistema de desarrollo emprendedor, que se define como el conjunto de componentes que inciden sobre el proceso contribuyendo u obstaculizando el nacimiento y desarrollo de emprendedores así como de empresas tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Dichos componentes pueden agruparse, en forma simplificada, en las siguientes categorías:

Sociales

Estas inciden en el perfil de los hogares de donde salen los potenciales emprendedores. En sociedades en las cuales existe una muy elevada fragmentación social, cabe esperar que buena parte de la población tenga dificultades para acceder a la educación o a ingresos básicos que permitan ahorrar para emprender. En cambio, en sociedades más articuladas es más frecuente la existencia de canal de comunicación entre personas de distintos sectores sociales, que enriquecen la interacción, el aprendizaje y el flujo de informaciones relevantes para emprender.

El nivel de ingresos también influye en la creación de nuevas iniciativas de negocios. Un ingreso per cápita más elevado incide favorablemente sobre el volumen y la diversidad de la demanda de bienes y servicios, ensanchando el espacio de oportunidades para el surgimiento de nuevas empre-

sas basadas en el conocimiento y en la diferenciación de la oferta (GEM, 2015).

Económicas

Las condiciones macroeconómicas tales como el comportamiento de la demanda o de estabilidad económica inciden sobre el contexto en el cual los emprendedores identifican oportunidades y deciden si van a emprender. La estabilidad y el crecimiento económico actúan de manera positiva sobre las expectativas de las personas que se ven en la situación de decidir si crean o no la empresa que vienen proyectando, de tal manera que los emprendedores antes de conformar su empresa deben realizar un análisis de las condiciones económicas que están en su entorno.

Cultura

La cultura es el conjunto de normas y valores de una sociedad. Distintos aspectos culturales, como la valoración social del emprendedor, las actitudes frente al riesgo de fracasar y la presencia de modelos empresariales ejemplares, constituyen factores culturales que inciden sobre la formación de vocaciones para emprender. En sociedades con culturas favorables a la empresariedad es más factible que las personas deseen emprender para ganar reconocimiento social, para ser independientes o para seguir los pasos de otros empresarios a los que admiran (Kantis et al., 2015). La familia, el sistema educativo, las empresas en las que trabajaron antes y los medios de comunicación definen contextos especialmente influyentes sobre la cultura e inciden en la formación de la motivación para emprender.

Sistema educativo

En cuanto al sistema de educación, se supone reconocer que está conformado por un conjunto de partes o elementos íntimamente relacionados entre sí y subordinados a un objetivo en común. Las relaciones que man-

tienen con los sociocultural son múltiples y pueden esquematizarse como sigue:

- a) La educación es una realidad social, consecuencia de vivir en sociedad y también una necesidad social.
- b) Lo sociocultural desde un contexto histórico-natural proporciona al hombre, y por tanto a la educación, contenidos culturales y referencias valorativas.
- c) Las formas particulares que adopta lo sociocultural inciden en especiales conformaciones de lo educativo.

Estructura y dinámica productiva

Esta se refiere al perfil sectorial, regional y de tamaño de las empresas e instituciones existentes, es decir, la estructura productiva, condiciona el tipo de experiencia laboral y profesional que las personas pueden adquirir antes de ser empresarios, por consiguiente puede contribuir en diverso grado al desarrollo de competencias emprendedoras en la población trabajadora y en la formación de sus redes de relaciones. Las empresas Pyme, por ejemplo, suelen ser consideradas buenos yacimientos de emprendedores, debido a que en ellas las personas alcanzan una comprensión más global de la función empresarial que en las grandes corporaciones (Kantis et al., 2015).

Aspectos personales

Esta categoría se refiere al perfil sociodemográfico que deben poseer las personas con deseos de desarrollar emprendimiento sostenible así como también a las competencias de formación necesarias para dicha actividad (propensión a asumir riesgos, tolerancia al trabajo duro, capacidad de gestión, creatividad, entre otros), cuyas capacidades inciden sobre los distintos eventos del proceso, ya que están influenciadas por los ámbitos familiar, educativo, así como laboral, estos últimos componentes son con-

siderados como de vital importancia para la formación de capacidades y competencias, que le proporcionarán herramientas necesarias para enfrentar riesgos, tomar decisiones en escenarios inciertos así como facilidad de expresión y comunicación.

Redes del emprendedor

La existencia de redes sociales (amigos, familia), institucionales (asociaciones empresarias, instituciones de conocimiento superior, agencias de desarrollo, etc.) y comerciales (proveedores, clientes) puede impulsar el proceso emprendedor, facilitando el acceso a los recursos necesarios, el apoyo para resolver problemas así como a la información sobre oportunidades. La importancia de estas redes para él es reconocida en diversos estudios que destacan su rol en distintas fases del proceso, las mismas pueden ser analizadas desde una perspectiva estructural y procesal, en la cual el grado de desarrollo y su perfil se ven influidos por la existencia de ambientes socioeconómicos diversos, una estructura social muy inequitativa, erosionando el nivel de confianza y la comunicación entre los distintos segmentos que componen la población, limitando las bases de capital social.

Mercado de factores

El funcionamiento del mercado de factores influye sobre el acceso a los recursos financieros, a la oferta de trabajadores calificados o de servicios profesionales (contadores, consultores, entre otros), a los proveedores de insumos y equipamiento, estos factores inciden en la etapa de lanzamiento de la empresa y en su desarrollo inicial, en lo relativo a las actividades orientadas a acceder a los recursos para montar la empresa y para financiar las actividades durante los primeros años, es importante conocer el grado de utilización de distintas fuentes de financiamiento y sus implicaciones sobre la firma naciente: préstamos bancarios, capital de riesgo, apoyos públicos (Kantis et al., 2015).

Regulaciones políticas

Esta categoría incluye el conjunto de normas y políticas que inciden sobre la creación de empresas (impuestos, trámites necesarios para formalizar una nueva firma, iniciativas y programas de fomento a la empresarialidad, entre otras) afectan, las oportunidades de negocios así como el acceso a ellas, la adquisición de vocaciones, competencias y el ingreso al mercado, es allí donde existe adecuado apoyo para emprendedores así como para quienes desean hacer crecer sus empresas.

En resumen, el enfoque adoptado refleja distintos tipos de factores que contribuyen a comprender la naturaleza compleja y contextual del proceso emprendedor, que inciden sobre la formación de la motivación y las competencias para emprender, la identificación de oportunidades de negocios, la elaboración del proyecto, la decisión de emprender, el acceso a los recursos así como la gestión del desarrollo de la empresa.

Una vez descrito los componentes del entorno al emprendimiento sostenible para la generación de empleo se muestra el siguiente esquema donde se muestra la interrelación de las mismas.

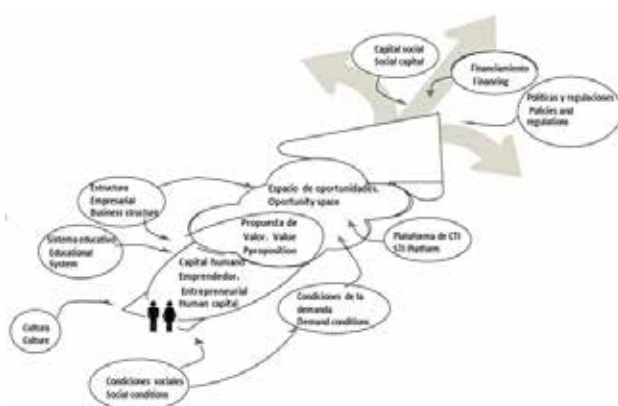


Figura 1. Interrelación de las condiciones del entorno del emprendimiento
Fuente: Kantis, Federico, Ibarra (2015)

De acuerdo con los planteamientos de (Kantis et al., 2015), es necesario el reconocimiento y valoración para el desarrollo del proceso del emprendimiento sostenible de los componentes del entorno, ya que mediante ellas se pueden identificar un conjunto de elementos fundamentales para lograr el éxito del emprendimiento sostenible y la generación de empleo, reconociendo la influencia de las mismas debido que pueden obstaculizar o contribuir al proceso emprendedor.

Condiciones claves del emprendimiento sostenible para la generación de empleo

En la actualidad existen múltiples estudios que demuestran la importancia de incorporar componentes como son las condiciones económicas, socio-culturales, tecnológicas, educativas, competitividad, innovación y regulaciones político legal ya que las organizaciones de hoy se mueven en un ambiente dinámico, cambiante, complejo, por lo cual hay que estudiar el entorno incorporando nuevas teorías de avance que hacen trascender el modelo económico tradicional a un modelo complejo y vanguardista que es la fuente de ventajas competitivas, sostenibles ya que al tener estos ambientes favorables en las iniciativas de negocios, conducirá a niveles altos de productividad, lo que traerá como consecuencia la creación de nuevos puestos de trabajo. Atendiendo a estas consideraciones se presentan los elementos claves que influyen en el emprendimiento sostenible bajo la perspectiva de Iborra, Dasi, Dolz y Ferrer (2014), los cuales describen los entornos en los que se desarrollan las organizaciones para su adaptabilidad al ambiente en que deben moverse, para lograr sus objetivos y permanecer en el mercado.

Condiciones económicas

Todos los agregados económicos tienen una incidencia directa en el comportamiento de los agentes dentro del sistema. Las decisiones de las po-

líticas en materia económica determinan el comportamiento de la oferta y la demanda indistintamente de las libertades que estas pudiesen tener. Según la perspectiva de los autores antes mencionados, las condiciones económicas son todas aquellas variables macroeconómicas que permiten evaluar la situación actual y futura de una economía determinada, así las expectativas del crecimiento económico, medido por indicadores como el crecimiento esperado del PIB, el crecimiento del consumo interno, las expectativas del crecimiento del ahorro y la inversión, las tasas de inflación o la evolución esperada de los tipos de interés, forman parte de los factores económicos del entorno general.

Condiciones socioculturales

Los factores socioculturales recogen todo el conjunto de variables de naturaleza social y cultural que afectan a las empresas de un país. Incluye factores de corte demográficos, como la evolución de las pirámides de población, las tasas de natalidad y mortalidad, la evolución de la emigración e inmigración. Incluyendo también los cambios sociales que se están produciendo y que se van a producir en el comportamiento de esa población como pueden ser los cambios en el nivel educativo o en los estilos de trabajo y de vida.

Condiciones tecnológicas

Las condiciones tecnológicas son vistas no solamente como las que más rápidamente evolucionan, sino que son los que tienen más alcance al momento de ampliar o limitar las oportunidades de una empresa establecida, las mismas están relacionadas con el continuo proceso de innovación tecnológica al que se ven sometidas todas las industrias; el nivel científico y técnico la política seguida por las empresas o por los Estados en materia de investigación (I&D); el grado de difusión de las innovaciones tecnológicas, entre otros. La tecnología influye en la organización de diversas

formas, tal como en las técnicas de producción, de gestión, en las características de los productos o servicios y en los equipos así como en los procesos productivos.

Condiciones educativas

La educación tiene una estrecha relación con el desarrollo de la cultura emprendedora, a su vez, con el crecimiento económico y social, ya que la misma contribuye al bienestar de la sociedad, se trata de fomentar capacidades y competencias de los ciudadanos para consolidar una cultura emprendedora, de modo que la formación induce al fomento de actitudes favorables, así como la sensibilización hacia las salidas profesionales. A este respecto, los sistemas educativos pueden acercar a la realidad emprendedora a los sujetos, a fin de promover en ellos cualidades para el desarrollo de iniciativas de negocios con carácter innovador y pertinente a los requerimientos sociales, conduciendo a la generación de empleos dignos.

Condiciones de competitividad

Competitividad es la medición comparativa del rendimiento que tiene una persona u organización que realiza esfuerzos semejantes, por lo que se requiere identificar el producto y servicio, definir los clientes, el mercado así como definir de un modo cuantitativo el negocio. La misma se consigue aumentando la productividad en el empleo de los recursos, la mejora de la actuación medioambiental mediante una tecnología y unos métodos superiores, servirá para aumentar la productividad así como compensar los costos de esa mejora. Se debe concebir la mejora medioambiental no como una cuestión reglamentaria sino como una parte esencial de la mejora de la productividad y de la competitividad.

Condiciones de innovación

Innovar es renovar, introducir una novedad, en consecuencia, la misma se

genera a partir de la existencia de productos, procesos o situaciones; para introducir la innovación como parte de la cultura de una empresa debe tenerse en cuenta todo lo que será cambiado, transformado o mejorado (atributos y carencias) en un contexto o entorno, para beneficio de alguien (necesidades de los consumidores o usuarios), se debe ser considerada como un proceso continuo sustentado en una metodología que genere conocimiento al aprovechamiento de nuevas tecnologías o a la generación de oportunidades.

Condiciones de regulaciones político legal

Las condiciones políticos legales se consideran como factores legales que incluyen leyes y normas sobre competencia, empleo, seguridad y salud laboral o sobre seguridad de productos, entre otros, sin embargo, en el ámbito político se mantienen los aspectos tales como la estabilidad gubernamental, las políticas de bienestar social, así como todos aquellos elementos dependiente de la coalición política que existe en un país, en una etapa determinada.

Competencias personales para inserción laboral en el emprendimiento sostenible de Pymes

Las competencias se formulan en el ámbito de la formación profesional o laboral, en estrecha relación con los procesos de capacitación en las empresas y con la formación tecnológica en las instituciones educativas. Desde esta perspectiva se plantea que la formación promovida por la institución educativa, no solo debe diseñarse en función de la incorporación del sujeto a la vida productiva a través del empleo, sino más bien partir de una formación que, además de promover el desarrollo de ciertos atributos (habilidades, conocimientos, actitudes, aptitudes y valores), considere la necesidad de intervenir dentro del contexto (y la cultura del lugar de trabajo) en el cual tiene lugar la actividad profesional; y a la vez permita

que esta capacitación en contextos concretos sea generalizable (De Pablos, 2010).

En tal sentido el emprendedor sostenible es caracterizado como una persona activa, que aplica estrategias adecuadas para enfrentar las variantes económicas que se puedan presentar en el entorno emprendedor, haciendo su actividad exitosa y productiva, es por ello que en la medida que su iniciativa sea innovadora obtendrá mayores beneficios (Chirinos, 2015).

En paralelo con el surgimiento de nuevos entornos interactivos que reúnen agentes poseedores de heterogéneos intereses, se estructura una nueva configuración de las relaciones entre sus miembros adquiriendo una horizontalidad que se construye a lo largo del proceso de producción de conocimiento y en el marco de organizaciones con fronteras elásticas y transdisciplinarias; la decisión acerca de qué emprender y cómo llevarlo a cabo no es una prerrogativa individual, debido a lo que se impone es el contexto de aplicabilidad y los modos de saber hacer (Aronson, 2011).

Atendiendo a estas consideraciones se entiende que otro de los aspectos característicos o atributos del emprendedor sostenible es que se centra en la preservación de la naturaleza, el apoyo a la vida así como al bien social, en busca de oportunidades para garantizar la creación de bienes y servicios que mejoren la calidad de vida de la población, sin dañar el entorno e impulsando el desarrollo económico (Chirinos, 2015).

Tales atributos solo pueden enseñarse en el marco de programas de estudio fluidos e interactivos dirigidos a la adquisición de cuatro destrezas: abstracción, o habilidad para comprender y manejar la realidad; pensamiento sistémico, es decir, aptitud para identificar y definir causas, efectos y relaciones; experimentación, o determinación para explorar por sí mismo el proceso de aprendizaje.

De manera que se debe encargarse de la responsabilidad y la necesidad de educarse permanentemente; colaboración, o idoneidad para aprender grupalmente, compartir problemas y soluciones, comunicarse, negociar, afrontar las críticas de otros, solicitar ayuda y reconocer los méritos de los demás. De tal modo que la abstracción desempeña un papel decisivo, pues permite descubrir patrones y significados aptos para simplificar la realidad, de modo que pueda comprenderse y manejarse de maneras diferentes (Valle, 2013).

Tal situación los coloca en un puesto privilegiado que tiende a apartarlos de los funcionarios que trabajan en actividades rutinarias de producción. Constituyen una especie de clase asesora, desconectada y descomprometida con respecto a la política, sumergida en la creación y la innovación, y a la cabeza de un entorno cultural signado por la fluidez de los nexos que establece con la economía.

Emprendimiento sostenible en las Pymes como aspecto fundamental para la generación de empleo

Es relevante destacar en este apartado que las iniciativas de negocios que se desarrollen sean de impacto económico, sostenibles, con innovaciones pertinentes en el entorno y se conviertan en entes generadoras de empleo, para mejorar la calidad de vida de la sociedad, por ello es recomendable considerar una serie de elementos que se encuentran en el ambiente tanto interno como externos a ellas, así mismo deben estar orientadas al desarrollo económico, bienestar social, estabilidad laboral y aportes al producto interno bruto (PIB), entendiendo que para lograr la generación de empleo mediante el emprendimiento sostenible es importante tomar en cuenta un conjunto de variables de decisión interrelacionadas que integran consideraciones estratégicas, operacionales que permitan crear ventajas competitivas tanto personales como para las iniciativas convirtiéndose en sosteni-

bles en mercados definidos. Por tal motivo se presentan algunos modelos de emprendimiento desde las perspectivas de los siguientes autores Isenberg (2011), Gibb (1988), Veciana (2001) y Chirinos (2014).

Ecosistema emprendedor, Isenberg (2011)

El autor antes mencionado se refiere al ambiente de desarrollo del emprendimiento como un ecosistema donde se engranan una serie de dominios que son fundamentales para el desarrollo del emprendimiento tales como son:

1. En el dominio de las políticas se hace referencia principalmente a instituciones de gobierno central, regional y local, capaces de propiciar un entorno regulador que incentive la actividad emprendedora, proporcionando espacios adecuados con políticas públicas específicas para su desarrollo trayendo como consecuencia mayor número de empleabilidad, satisfaciendo necesidades, brindando bienes y servicios a la sociedad, en vías del desarrollo humano y económico.
2. En el dominio financiero será particularmente relevante la actuación de instituciones de microcréditos, inversionistas ángeles y capital de riesgo, los cuales faciliten el acceso al capital semilla a diferentes segmentos de emprendedores.
3. En el dominio cultural se requieren normas sociales comúnmente aceptadas de tolerancia al riesgo y al fracaso, las cuales incentiven la innovación y la creatividad, reforzadas por las historias de éxito particularmente las locales que incentiven modelos positivos de desempeño.
4. El campo de los servicios incluye la infraestructura de telecomunicaciones, transporte y energía, así como la existencia de parques tecnológicos, distritos industriales o zonas francas, y la disponibilidad de servicios profesionales de apoyo a las nuevas iniciativas en los campos legal, laboral, fiscal o tecnológico.

5. El dominio del capital humano se refiere a la capacitación de la fuerza laboral, el apoyo del sistema educativo en sus diferentes niveles y la difusión de la cultura emprendedora y de competencias específicas para emprender.
6. En cuanto a los mercados, la existencia de clientes exigentes y capaces de asumir riesgos en la adopción de nuevos productos y servicios, resulta tan relevante como un juego competitivo transparente.

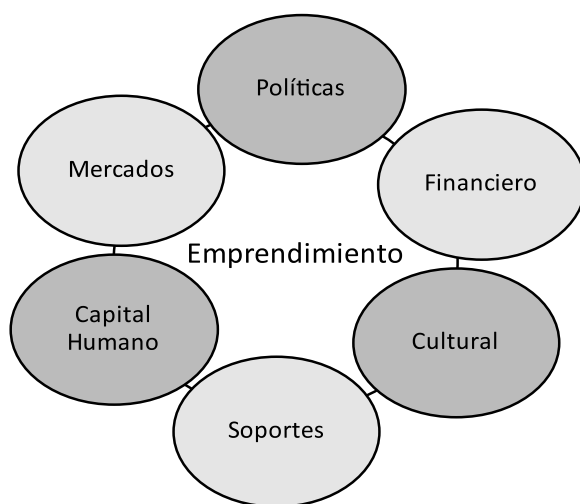


Figura 2. Ecosistema de emprendimiento según Isenberg
Fuente: Isenberg (2011)

El emprendimiento, de acuerdo con el autor antes mencionado es el resultado de la acción coherente y las redes de sinergias creadas entre estos dominios, los cuales deben estar articuladas entre sí de tal modo propiciar el escenario adecuado para el desarrollo y éxito de las iniciativas de negocios y que las mismas perduren en el tiempo, de lo cual se está de acuerdo con la postura del autor respecto a los dominios, pero se considera pertinente la necesidad de ser más amplios en cuanto al mercado de factores que deben estar presentes para lograr el emprendimiento sostenible y que a su vez conlleve a la generación de empleos estables.

Modelo de emprendimiento de Gibb (1988), tomado de González y Gálvez (2008)

Uno de los modelos de emprendimiento que consolidan el proceso de creación de empresas fue planteado por el profesor Alan Gibb (1988), que formalmente identifica y analiza las etapas que sigue el emprendedor para crear una empresa, parte de la adquisición de la motivación y la idea de negocio, la validación de la idea, la definición de la escala de operación, la identificación de los recursos necesarios, la negociación y entrada al mercado, el nacimiento y la supervivencia de la empresa. El modelo de creación de empresas de Gibb es aceptado mundialmente por autores importantes del emprendimiento, que incluso lo han adaptado a entornos específicos como, por ejemplo, el latinoamericano.

Etapas en la creación de empresas	
Etapa 1	Adquisición de la motivación y la idea de negocio
Etapa 2	Validación de la idea
Etapa 3	Definición de la escala de operación e identificación de los recursos necesarios
Etapa 4	Negociación del ingreso al mercado
Etapa 5	Nacimiento o creación
Etapa 6	Supervivencia

Figura 3. Modelo de Gibb

Fuente: González y Gálvez (2008), adoptado de Gibb (1988)

Una vez establecido el modelo se explica la adaptación al entorno donde se describen cada una de las etapas propuestas por el autor antes mencionado.

Etapa 1. Adquisición de la motivación e idea de negocio: en esta etapa el emprendedor busca los estímulos y los objetivos para crear un negocio.

Etapa 2. Validación de la idea: esta etapa es quizá la más importante en el modelo de Gibb (1988), le sirve al emprendedor para evaluar las diferentes

ideas de negocio y descartar algunas que pueden ser imposibles de lograr, el autor propone una serie de preguntas que pueden ayudar en esta tarea: ¿cuál es exactamente la idea?, ¿funcionará?, ¿está claramente identificada la necesidad que se ha de satisfacer?, ¿es legal?, ¿es posible entrar en el mercado?, la respuesta ante estas interrogantes es fundamental tenerlas claras para lograr concretar la idea de negocio que desea emprender.

Etapa 3. Definición de la escala de operación e identificación de los recursos necesarios: es aquí donde el emprendedor debe identificar detalladamente los recursos necesarios, el tiempo, la calidad de sus proveedores y materiales, los consumidores y la escala del negocio.

Etapa 4. Negociación del ingreso al mercado: esta etapa busca crear y aplicar el plan de negocio; incluye la negociación con bancos (capital), con empleados (mano de obra), con proveedores (materia prima) y con distribuidores (canales de distribución).

Etapa 5. Nacimiento o creación de la empresa: es muy importante para el funcionamiento y para el futuro del negocio, depende cien por ciento del emprendedor, de sus recursos y tiempo, y en especial de su capital humano y social.

Etapa 6. Supervivencia: esta etapa es la consolidación del negocio. Este proceso involucra el control financiero de sus flujos, el desarrollo del mercado y la estabilización del proceso de aprendizaje de sus empleados.

Modelo de Veciana (2001), los factores precipitantes, tomado de Gámez y Navarrete (2009)

Para Gámez y Navarrete (2009), el emprendedor que crea empresa es afectado por unos factores que condicionan su actividad, unos fundamentales y otros precipitantes; los primeros se refieren a los antecedentes de cada

individuo fruto de su contexto familiar, sus valores personales y las experiencias y vivencias de la infancia, cuentan los atributos personales de cada individuo, los rasgos psicológicos, su formación y la experiencia de trabajo o profesional.

Este autor vislumbra la participación de instituciones incubadoras, sus actividades, los conocimientos, el tamaño y la localización geográfica. Finalmente agrega las condiciones del entorno que proporcionan señales y hechos de que es viable la creación de la empresa, el mercado, las actitudes hacia el empresario, la disponibilidad de mano de obra, recursos e información, las instituciones y las políticas de fomento. Los factores precipitantes se refieren a la insatisfacción de una persona con lo que hace y la detección de una necesidad y oportunidad de negocio. Uno y otro influyen en la decisión de crear empresa puesto que es fundamental tener presente la estabilidad emocional, la convicción de lo que se desea realizar para poner en marcha la iniciativa de negocio.

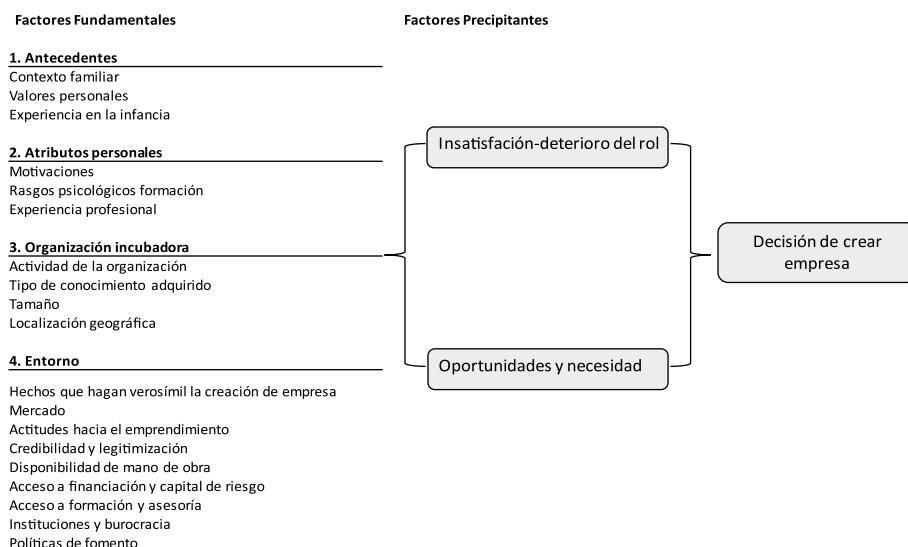


Figura 4. Factores que condicionan la actividad emprendedora
Fuente: Gámez & Navarrete (2009) a partir de Veciana (2001)

El proceso de creación de empresa tiene cuatro fases: gestación, creación, lanzamiento y consolidación. En la fase de gestación cuentan la infancia, sus antecedentes y la preparación profesional del individuo, un suceso disparador o el deterioro de rol, un entorno favorable y la toma de decisión de crear la empresa. Además contempla la participación de una organización incubadora. Ese primer momento no tiene una duración definida. La fase de creación comprende la búsqueda e identificación de una oportunidad de negocio, la concepción de la idea y el desarrollo de la solución que se convertirá en proyecto empresarial; el apoyo de las redes sociales, la evaluación de la oportunidad, la preparación del plan de negocio de la empresa y los trámites formales de la empresa. Esta etapa no tiene una duración específica aunque en países subdesarrollados podría ser extensa, (Veciana, 2001, citado por Gámez, 2009).

La fase de lanzamiento implica la creación del equipo de trabajo, la adquisición y organización de los medios de producción, el desarrollo del bien o servicio, la búsqueda de financiación y el lanzamiento de producto; el autor pronostica una duración de 1 o 2 años. Por último, la fase de consolidación encierra el éxito o el fracaso, la reacomodación del equipo que implica la salida de socios que no se adaptan y la búsqueda de control de la empresa; fase que se extiende entre 2 y 5 años.

Modelo emprendimiento sostenible, Chirinos (2015)

En tal sentido se pudo determinar que entre ellos los modelos que reúnen los requisitos antes mencionados son los de Gibb (1988) y el de Veciana (2001), ya que incorporan adecuadamente de manera organizada y sistémica las etapas del proceso emprendedor, así mismo se incorporara la articulación entre el Estado, instituciones educativas así como las empresas públicas y privadas.

A continuación se establecen los criterios sociotécnicos de análisis a con-

siderar para la selección del modelo a proponer: adquisición de la idea de negocio, validación de la idea, antecedentes, definición de la escala de operación e identificación de los recursos necesarios, negociación del ingreso al mercado, nacimiento o creación de la empresa organización incubadora, supervivencia, perfil del emprendedor (atributos personales), elementos del entorno, condiciones del entorno (sinergia y articulación entre el Estado, instituciones educativas y empresas públicas y privadas).

Es por esto que se señala que el modelo que se propone beneficiará a toda la ciudadanía, debido que su impacto es socioeconómico, con la finalidad de crear bienes y servicios para satisfacer las necesidades del colectivo, de tal manera se reconoce como principales ejecutores de las iniciativas de negocio a todas las personas mayores de edad, en pleno uso de sus facultades con disposición de explotar sus capacidades así como sus cualidades para desarrollar ideas innovadoras y creativas, con el fin de aportar al desarrollo del país.

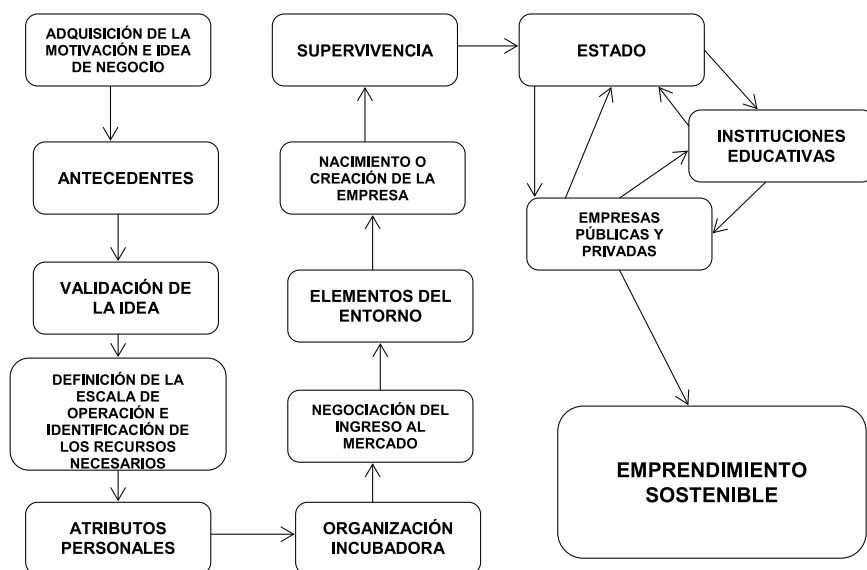


Figura 5. Modelo de emprendimiento sostenible
Fuente: Chirinos (2015)

En la etapa de adquisición de la motivación e idea de negocio el emprendedor busca los estímulos y los objetivos para crear un negocio. En la etapa de antecedentes en esta fase de gestación cuentan la infancia, sus antecedentes y la preparación profesional del individuo. En la validación de la idea le sirve para evaluar las diferentes ideas de negocio.

En la etapa de definición de la escala de operación e identificación de los recursos necesarios se debe identificar los recursos necesarios, el tiempo, la calidad y materiales. En tal sentido en la etapa atributos personales cada individuo posee sus propios rasgos psicológicos, su formación y la experiencia incluyendo sus cualidades y sus capacidades. Organización incubadora en esta etapa se cuenta con sus actividades, los conocimientos, el tamaño y la localización geográfica.

En la etapa negociación del ingreso al mercado en esta etapa busca crear y aplicar el plan de negocio. En la etapa de elementos del entorno proporciona señales y hechos de que es viable la creación de la empresa. Nacimiento o creación de la empresa depende ciento por ciento del emprendedor, de sus recursos y tiempo. Supervivencia, esta etapa es la consolidación del negocio, este proceso involucra el control financiero de sus flujos.

En la etapa Estado se plantea que el gobierno tanto nacional como regional debe garantizar el mejor contexto para la creación del emprendimiento sostenible. Se propone que las instituciones educativas deben implementar planes o programas que incentiven a los individuos a desarrollar por voluntad propia emprendimientos sostenibles.

En esta etapa las instituciones públicas y privadas deben implementar un programa de asesoramiento técnico gratuito, con acompañamiento, segui-

miento y control. Emprendimiento sostenible, este es el resultado final y exitoso de la aplicación de todos los elementos que vinculan el desarrollo puesta en marcha y ejecución de una iniciativa de negocio.

Beneficios del modelo de emprendimiento sostenible en la sociedad latinoamericana

A continuación se presentan algunos beneficios del modelo de emprendimiento sostenible para Latinoamérica:

1. Creación y desarrollo de nuevas empresas.
2. Fortalece los procesos de movilidad social.
3. Genera beneficios a las personas a nivel individual.
4. Amplía el espacio que ocupa la clase media dentro de la sociedad.
5. Ayuda a fortalecer la actividad económica.
6. Permite engrosar la recaudación.

Metodología

El presente estudio está orientado bajo el paradigma cuantitativo, el tipo de investigación fue descriptivo, transeccional de campo.

Población

El estudio, está dirigido a la población de 1.310 Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) del municipio Baralt del Estado Zulia, registradas en el Instituto de Recaudación denominado Servicio Autónomo de Administración Tributaria del Municipio Baralt del Estado Zulia (SABAT), empresa para-municipal de la Alcaldía de Baralt, las Pymes son contribuyentes formales, tienen registrados de 1 a 100 trabajadores, su actividad económica es desarrollada en la geografía de la mencionada jurisdicción.

Muestra

La muestra objeto de estudio está conformada por 177 gerentes de las Pe-

queñas y Medianas Empresas (PYMES) del municipio Baralt del Estado Zulia.

Técnicas e instrumento de recolección de datos

La recolección de datos se realizó a través del cuestionario autoadministrado, en un periodo de dos meses, durante el segundo semestre del 2015, bajo los parámetros de la escala de Likert (con cinco opciones de respuesta por cada aseveración planteada) el cual se utilizó para recolectar información pertinente con relación a los objetivos de la investigación, constituyendo la manera más sencilla para la obtención de información.

Desde esta perspectiva, la recolección de la información se llevó a cabo mediante la aplicación de un cuestionario, contentivos de 96 ítemes con un escalamiento de cinco (5) alternativas de respuestas (5. Siempre; 4. Casi siempre; 3. Algunas veces; 2. Casi nunca; 1. Nunca), logrando analizar el emprendimiento sostenible en las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) del municipio Baralt.

Baremo de interpretación de la media aritmética

A continuación se presenta una tabla contentiva de las categorías escogidas y las ponderaciones correspondientes para la interpretación de la media.

Tabla 1. *Baremo de interpretación de la media aritmética*

Valor	Alternativa	Rangos	Categorías
5	Siempre	(4, 5)	Muy presente
4	Casi siempre	(3, 4)	presente
3	Algunas veces	(2, 3)	Medianamente presente
2	Casi nunca	(1, 2)	Poco presente
1	Nunca	(0, 1)	Ausente

Fuente: Chirinos (2015)

Distribución de medias aritméticas de los indicadores y dimensiones de la variable

Tabla 2. Dimensión: Condiciones del entorno para el emprendimiento sostenible para generación de empleo

	S			CS		AV		CN		N		Total		
Indicadores	Ítems	Fa	Fr %	Fa	Fr %	Fa	Fr %	Fa	Fr %	Fa	Fr %	Fa	Fr %	Media
Condiciones económicas	1-3	76	43 %	86	49 %	15	8 %	0	0 %	0	0 %	177	100	4,33
Condiciones socioculturales	4-6	97	55 %	44	25 %	29	16 %	6	3 %	1	1 %	177	100	4,26
Condiciones político legales	7-9	42	24 %	50	28 %	64	36 %	15	8 %	6	3 %	177	100	3,61
Condiciones tecnológicas	10-12	61	34 %	26	15 %	76	43 %	12	7 %	2	1 %	177	100	3,74
Componentes de competitividad	13-14	105	59 %	48	27 %	20	11 %	4	2 %	0	0 %	177	100	4,43
Condiciones educativas	15-16	133	75 %	38	21 %	4	2 %	2	1 %	0	0 %	177	100	4,70
Condiciones innovación	17-18	116	66 %	47	27 %	12	7 %	2	1 %	0	0 %	177	100	4,56
Media General	4,03													
S: Siempre ; CS: Casi siempre; AV: Algunas veces; CN: Casi nunca; N: Nunca														

Fuente: Chirinos (2015)

RESULTADOS

Al observar la Tabla 2, referente a la variable emprendimiento sostenible, se identifica que está compuesta por indicadores y sus respectivas ponderaciones obtenidas como resultados del análisis estadístico realizado, lo cual se analizarán con el baremo explicado anteriormente. Al examinar el indicador condiciones económicas, se evidencia un promedio ponderado de 4,33 puntos, ubicándose en la categoría muy presente de acuerdo al baremo.

Para el indicador condiciones socioculturales, el promedio ponderado fue 4,26 puntos, situándose en la categoría muy presente.

Así mismo, para el indicador condiciones político legales, el promedio ponderado fue 3,61 puntos, correspondiéndole la categoría presente.

Por su parte al analizar el indicador condiciones tecnológicas, el promedio ponderado fue 3,74 puntos, encontrándose en la categoría presente.

Referente al indicador condiciones de competitividad, el promedio ponderado es de 4,43 puntos, encontrándose en la categoría muy presente.

Continuando con el indicador condiciones educativas, el promedio ponderado es de 4,70 puntos, situándose en la categoría muy presente.

Para finalizar el indicador condiciones de innovación, se encuentra un promedio ponderado de 4,56 puntos, correspondiéndole la categoría muy presente.

La media general de la muestra de gerentes encuestados es 4,03 puntos, correspondiéndole la categoría presente de acuerdo al baremo presentado, esto significa que los indicadores: condiciones económicas, condiciones socio-culturales, condiciones político legales, condiciones tecnológicas, condiciones de competitividad, condiciones educativas, condiciones de innovación, son considerados muy relevantes para el emprendimiento sostenible en las Pymes del municipio Baralt.

DISCUSIÓN

En relación a los resultados de la investigación, analizar el emprendimiento sostenible en las Pymes para la generación de empleo, se logró iden-

tificar las condiciones del entorno, que deben estar presente para creación de iniciativas de negocios exitosa y la inclusión laboral, hecho que coincide con lo que plantea (Iborra et al., 2014), cuando menciona que dichos escenarios son: condiciones económicas, condiciones socioculturales, condiciones político legales, condiciones tecnológicas, condiciones de competitividad, condiciones educativas, condiciones de innovación, lo que pone de relieve la importancia que tienen los indicadores mencionados en la práctica y que no solo forman parte de una teoría, ya que ha sido demostrado a través de una realidad que fue medida y evaluada, donde se obtuvieron los resultados analizados e interpretados anteriormente.

Es importante destacar otros elementos fundamentales que contribuyen con aportes teóricos significativos a la variable de estudio y se identifican con la misma, estos fundamentos se encuentra en los planteamientos de Kantis et al. (2015), así como de, Vainrub (2014); De Pablos (2010); Chirinos (2015); Isenberg (2011); Gibb (1988); Veciana (2001), quienes en sus posturas indican la importancia de considerar los componentes claves así como los modelos y competencias personales que se deben tener en cuenta para realizar la acción emprendedora y que las mismas sean sostenibles y conlleve a la generación de empleos.

CONSIDERACIONES FINALES

Luego de haber realizado el desarrollo del presente estudio, se obtuvo información y conocimiento de relevancia científica, lo que ha llevado a concluir que es importante considerar las condiciones del emprendimiento sostenible, así como también los componentes claves, los modelos y las competencias personales porque conduce a fortalecer las iniciativas de negocios orientadas a la inclusión laboral en el seno del emprendimiento, propiciando espacios adecuados para el desarrollo del mismo con visión clara, según los aportes teóricos desarrollados lo que conduce a proporcionar herramientas claves al emprendedor para poder manejar y controlar

de forma organizada su negocio, expandirse, sostenerse en el mercado generando empleo a la sociedad.

Los emprendedores crean puestos de trabajo, conducen la innovación, acelerando los cambios estructurales en la economía, al introducir nueva competencia contribuyen indirectamente a la productividad. Por tal motivo se considera que las condiciones económicas, socioculturales, político legales, tecnológicas, de competitividad, educativas, y de innovación, a las que debe enfrentarse frecuentemente son muy cambiantes e impredecibles, razón por la cual es fundamental poseer habilidades que le permitan posesionarse en el mercado afianzándose en sus iniciativas de negocios, para influir positivamente en el reconocimiento y explotación de oportunidades, para contrarrestar las amenazas presentes en el contexto emprendedor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aronson, P. (2011). De la crítica a la reconstrucción. Alternativas de las trayectorias sociológicas. En Pilquen - *Sección Ciencias Sociales*, XIII(14), 1-12. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347532058021>
- Asheim, B., Smith, H. & Oughton, C. (2011). Regional innovation systems: theory, empirics and policy. *Regional Studies*, 45(7), 875-891.
- Betancour, M. & Guerra, M. (2011). *Global Entrepreneurship Monitor: Reporte de la Región Metropolitana*. Santiago de Chile.
- Chirinos, Y. (2014). Emprendimiento sostenible como política de Estado. En Libro electrónico *Tendencias y Perspectivas de Políticas Públicas en Ciencia Tecnología e Innovación*, I(1), 305-324. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=511768>

- Chirinos, Y. (2015). Modelo de emprendimiento sostenible en las Pymes del municipio Baralt del Estado Zulia. En *Memorias Arbitradas*. Tomo I. 1er Congreso Internacional: La ciencia, tecnología e innovación desde las perspectivas del plan de la Patria, 152-169. Recuperado de: <http://es.calameo.com/read/00443785467cd4c566783>
- Cecchini, S. & Martínez, R. (2011). *Protección social inclusiva en América Latina: una mirada integral, un enfoque de derechos*. CEPAL.
- De Pablos, J. (2010). Las competencias informacionales y digitales. En Competencias informacionales y digitales en educación superior. En *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*, 7(2), 6-15. Recuperado de: <http://rusc.uoc.edu/ojs/index.php/rusc/article/view/v7n2-de-pablos/v7n2-de-pablos> ISSN 1698-580X
- Drucker, P. (2011). *Landmarks of tomorrow: A report on the new*. Transaction Publishers.
- Gámez, J. & Navarrete, C. (2009). ¿Cómo son los jóvenes emprendedores? *Gestión & sociedad, Revista de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad de La Salle*.
- Gibb, A. (1988). *Stimulating new business development*, M.D.P., ILO, Geneva.
- González, C. & Gálvez, É. (2008). Modelo de Emprendimiento en Red –MER. Aplicación de las teorías del emprendimiento a las redes empresariales. *Academia, Revista Latinoamericana de Administración*, 40(08), 13-31.

Global Entrepreneurship Monitor GEM, portal dedicado al estudio empresarial, Reporte Región Caribe Colombia (2010), profesional: Evolución, estado actual y tendencias de desarrollo. *RGE-Revista de Gestão e Economia*. Universidade de Da Beira Interior. Covilha, Portugal.

Global Entrepreneurship Monitor GEM, portal dedicado al estudio empresarial, Reporte Región Caribe Colombia 2015, Universidad del Desarrollo, Santiago, Chile.

Hisrich, R., Peters, M. & Shepherd, D. (2016). *Emprendedores*. (10ª ed.). Madrid, España: Editorial McGraw-Hill.

Iborra, M., Dasi, A., Dolz, C. & Ferrer, C. (2014). *Fundamentos de dirección de empresas. Conceptos y habilidades directivas*. Madrid: Thomson. Segunda edición. Editorial Paraninfo.

Isenberg, D. (2011). *The Entrepreneurship Ecosystem Strategy as a New Paradigm for Economic Policy: Principles for Cultivating Entrepreneurship*. Recuperado de: http://www.wheda.com/uploadedFiles/Website/About_Wheda/Babson%20Entrepreneurship%20Ecosystem%20Project.pdf

Kantis, H., Federico, J. & Ibarra, S. (2015). *Condiciones sistémicas para el emprendimiento dinámico: América Latina en el nuevo escenario global*. Notas 1a ed. Rafaela: Asociación Civil Red Pymes Mercosur. Recuperado de: https://www.fomin.org/Portals/0/Publicaciones/ICSEd_2015.pdf

- Kiron, D., Kruschwitz, N., Rubel, H., Reeves, M. & Fuisz-Kehrbach, S.K. (2013). *Sustainability's next frontier. Report by MIT Sloan Management Review and The Boston Consulting Group*. Recuperado de: <http://sloanreview.mit.edu/projects/sustainabilitys-next-frontier/>
- Lorek, S. & Fuchs, D. (2013). Strong sustainable consumption governance-precondition for a degrowth path. *Journal of cleaner production*, 38, 36-43.
- Porras, J. & Sierra, Ó. (2010). Aproximación al emprendimiento en la perspectiva de la innovación: el caso de las Pymes de Bogotá D.C. *Revista Gestión y Sociedad*, 4(1), 43-61.
- Vainrub, R. (2014). *Convertir sueños en realidades. Una guía para emprendedores*. Ediciones IESA.
- Valle, C. (2013). “Globalización y contabilidad: algunas reflexiones en torno a la obra El trabajo de las naciones de Robert B. Reich”. En *Contabilidad y Negocios*, 8(15), 95-101. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281628809008>
- Veciana, J. (2001). Creación de empresas como campo de estudio y salida profesional: Evolución, estado actual y tendencias de desarrollo. *RGE-Revista de Gestão e Economia*. Universidad de Da Beira Interior.

RIESGO ERGONÓMICO EN LOS CONDUCTORES DE TRANSPORTE INTERMUNICIPAL DE SUCRE*

CLAUDIA MARINA PACHÓN FLÓREZ

claudia_pachon@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre - CORPOSUCRE

MERYENE CECILIA BARRIOS BARRETO

meryene_barrios@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre - CORPOSUCRE

JULIA MARÍA PÉREZ JIMÉNEZ

julia_perez@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre - CORPOSUCRE

** Proyecto de investigación: Riesgo ergonómico de los conductores de transporte municipal en Sinceléjo, Sucre.*

RESUMEN: El presente estudio se realizó con el objetivo de evaluar la carga postural en conductores de transporte intermunicipal del departamento de Sucre. La investigación es de corte transversal y de tipo descriptivo. La muestra fue de 191 hombres que manejan microbuseras, los cuales fueron seleccionados de manera aleatoria. La carga postural fue valorada con el método REBA. Las posturas adoptadas por los conductores fueron registradas mediante fotografías y anotaciones en tiempo real. Los resultados de la aplicación del método, evidencian que la postura sedente es la más riesgosa, además la sobrecarga postural se encuentra en ambos hemisferios con un nivel de riesgo medio y que las zonas del cuerpo más afectadas son el tronco y el cuello generando molestias osteomusculares. Por lo tanto se hace necesario realizar acciones de prevención y control para evitar principalmente problemas de tipo osteomuscular. Así mismo la realización de modificaciones a los puestos de trabajo de estas personas sería de gran impacto para ayudar a la prevención de enfermedades ocupacionales.

Palabras clave: Carga postural, Método REBA, Postura, Conductores.

ABSTRACT: This study was conducted with the objective of evaluating the postural load on municipality transport drivers Sucre department. The research is cross-sectional and descriptive. The sample of 191 men who handle bus, which were randomly selected. Postural load was evaluated with the REBA (Rapid Entire Body Assessment) method. The positions taken by drivers were recorded through photographs and annotations in real time. The results of the application of the method, show that the sitting position is the riskiest also postural overload is on both side of the body with a medium level of risk and areas of the body most affected are the trunk and neck causing musculoskeletal discomfort. Therefore it is necessary to carry out prevention and control to avoid problems mainly musculoskeletal type. Also making modifications to the jobs of these people would be of great impact to help prevent occupational diseases.

Keywords: Postural load, REBA method, Posture, Drivers.

INTRODUCCIÓN

Las posturas de trabajo son la principal causa de carga estática en el sistema músculo-esquelético de la persona. Por lo que generalmente están asociadas con trastornos o patologías relacionadas con el trabajo. Según estudios epidemiológicos, el mantener una postura por un tiempo determinado genera fatiga, molestias o dolor muscular (García, 2014). En Colombia y a nivel mundial son pocas las investigaciones relacionadas a la carga postural en la labor de la conducción, es por esta razón la importancia de llevar a cabo estudios relacionados con el tema, principalmente de aquellos que tienen que ver con la evaluación de los puestos de trabajo. Las administradoras de riesgos laborales y la Federación Colombiana de Transportadores de Carga por carretera demostraron que existe un indicador de incompatibilidad entre las condiciones y características físicas, propias de los conductores y los puestos en los que desempeñan su trabajo (Velázquez, Erazo, Ceballos & Correa, 1998).

La carga postural hace referencia al conjunto de requerimientos físicos a los que está sometido el trabajador durante la jornada laboral; englobando tanto las posturas estáticas y dinámicas adoptadas durante el trabajo, como los movimientos realizados, la aplicación de fuerzas, la manipulación de cargas o los desplazamientos (Bautista, Alfaro-Pozo, Batalla-García, 2016); este tipo de carga puede ser reducida mejorando las tareas que se realizan y las condiciones de trabajo en las que se desarrollan las mismas, y aumentando la capacidad funcional del sistema músculo-esquelético de los trabajadores. Para ello, se debe disponer de herramientas o métodos capaces de valorar esta carga postural, que indiquen el nivel de gravedad o de riesgo en un puesto de trabajo determinado (Nogareda & Dalmau, 2011).

Una de las profesiones que refleja índices elevados con problemas de sa-

lud es la que realizan los conductores de buses urbanos, el cual se ve demostrado en condiciones tales como aumento del nivel de colesterol, la presión sistólica sanguínea o el aumento del peso corporal, de igual forma se argumenta que los conductores profesionales forman parte de un grupo con alto riesgo para el desarrollo de trastornos músculo-esqueléticos en la espalda (Álvarez, Tello, Pignini & Salas, 2010).

Las actividades asociadas con conducción de autobuses requieren el uso de posturas no neutrales las cuales generan un aumento en la activación muscular. Dentro de las condiciones de trabajo se encuentra una asociación significativa en la aparición del dolor lumbar con periodos de descanso insuficientes, la congestión del tráfico, la falta de accesibilidad al bus para dar el ingreso y el egreso de los pasajeros, y la hostilidad de los pasajeros (Albert et al., 2014).

Uno de los síntomas más frecuente es el dolor de espalda; el cual ha sido reportado como un factor estresante particular para los conductores, aunque evidentemente también existen otras áreas de dolor como el cuello, los hombros y las rodillas (Gangopadhyay & Dev, 2012). El dolor de cuello ha sido atribuido a los frecuentes giros abruptos de la cabeza que se realizan cuando suben pasajeros y durante la conducción. Además, durante el trabajo, los conductores de autobús urbano están expuestos a una carga postural elevada debido a la gran densidad del tráfico y a las constantes paradas que deben realizar. Esta labor se caracteriza por la ejecución simultánea de numerosas y frecuentes tareas, realizadas en posturas corporales restringidas y bajo a la exposición de vibración y ruido.

Así mismo se ha demostrado que la sobrecarga postural producida por el trabajo de conducción de transporte de carga terrestre puede disminuir el rendimiento debido a las molestias que genera a largo plazo; o desenca-

denar enfermedades en el sistema músculo-esquelético (Gómez, Oliver, Vicente & Montoya, 2015). Por consiguiente se debe enfocar en proporcionar controles de ingeniería y administrativos a los puestos de trabajo de los conductores de transporte intermunicipal con el fin de hacer prevención de enfermedades laborales, lesiones derivadas de accidentes de trabajo e intervenir los factores de riesgo, para lo cual se debe promover un mejor entorno laboral en los conductores mediante una valoración práctica y cuantitativa. De esta manera se puede mejorar su calidad de vida, minimizar los costos o gastos por prestaciones económicas y optimizar las condiciones locativas y biomecánicas en que se desarrollan estas labores.

Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, el Decreto 1072 de 2015, de 13 de agosto, que es la disposición legal base en materia preventiva, establece como principios básicos de la acción preventiva evitar los riesgos, evaluar aquellos que no puedan evitarse y adaptar el trabajo a la persona, particularmente en lo relacionado a la concepción de los puestos de trabajo con el objetivo a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

La conducción es una profesión que debido a la sobrecarga postural producida al desarrollar su labor, puede disminuir el rendimiento a causa de las molestias que genera a largo plazo; o desencadenar enfermedades en el sistema músculo-esquelético. Es de interés dentro del análisis ergonómico permitir el mejoramiento de las condiciones de salud y del trabajo de los conductores, si se toma como herramienta de tipo preventivo.

Al realizar el trabajo de la conducción, se presenta una serie de riesgos intrínsecos generalmente de tipo ergonómico y psicosocial. Manejar un auto puede causar estrés debido a un mal estado de las vías, contaminantes químicos, deslumbramientos, ambiente ruidoso, competencia con otros

vehículos (“guerra del centavo”), deficiente iluminación de las vías, cambios bruscos de temperatura, la rutina, excesiva jornada de trabajo, falta de descanso, la congestión en el tráfico, la falta de un diseño adecuado del puesto de trabajo, las posturas adoptadas al momento de conducir; reportando por parte de los conductores síntomas: digestivos, de ansiedad, oculares, depresivos, otorrinolaringológicos, osteomusculares, respiratorios y neurológicos. Las mayores alteraciones de salud se relacionaron con sistema osteomuscular (retracciones musculares de miembros inferiores y paravertebrales, alteraciones de columna vertebral lumbar y dorsal), cavidad bucal, ojos y anexos, nariz, sobrepeso y obesidad; presbicia y astigmatismo, lipemias y niveles anormales de carboxihemoglobina, postexposición laboral, estas condiciones de trabajo pueden contribuir con efectos adversos sobre la salud (Chaparro & Guerrero, 2001).

La anterior situación conlleva a incrementar la importancia de incorporar en las empresas un técnico en prevención de riesgos laborales en su recurso humano con el fin de concientizar la ejecución del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, y no solo de participar en la realización de pausas activas y actividades lúdicas, sino también se estratifiquen y profundice en la evaluación de los puestos de trabajo de cada uno de los conductores y posteriormente implementar protocolos específicos de vigilancia epidemiológica en los conductores de transporte intermunicipal de Sucre de tal forma que se identifique o controle la aparición de efectos nocivos sobre los trabajadores que están expuestos y aún más los que son de tipo biomecánico.

El presente estudio, busca evaluar los puestos de trabajo en los conductores de transporte intermunicipal de Sucre, mediante el método REBA, con el fin de identificar la carga postural a la que están expuestos, durante el desarrollo de la tarea de conducción. La observación se realizó mediante

fotografías, y anotaciones en tiempo real, donde se describió entre todas las posturas registradas, aquella considerada más relevante o “peligrosa” para su posterior evaluación con el método REBA; la aplicación de esta permitirá cuantificar el nivel de riesgo al cual está expuesto el conductor y la posibilidad de padecer lesiones músculo-esqueléticas asociadas a una postura, indicando en cada caso la urgencia con que se deberían aplicar acciones correctivas sobre el puesto de trabajo.

DESARROLLO DEL TRABAJO

De acuerdo a la Resolución 2646 de 2008, el factor de riesgo se conciben como “posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño” es decir, una acción, ambiente o elemento que puede conducir a un deterioro o daño en una persona.

Ergonomía

Estudia todo aquello que pueda poner en peligro la salud física y mental del trabajador (ambiente térmico, ruido, vibraciones); es decir, se ocupa del confort del trabajador, de la mejor adaptación posible de este a su puesto de trabajo. Es la “tecnología que se ocupa de las relaciones entre el hombre y el trabajo” (Asociación Internacional de Ergonomía, 2000). Los factores de riesgo ergonómico son acciones, atributos o elementos de la tarea, equipo o ambiente de trabajo, o una combinación de los anteriores, que determinan un aumento de la probabilidad de que un trabajador, expuesto a ellos, desarrolle una enfermedad o lesión en el trabajo. Entre estos factores generales se reconocen: la repetición de movimientos, frecuencia y cadencia, aplicación de fuerza, tipo de movimiento: desviación de ejes (rotación, pronación, supinación, presión, flexión, extensión, desviación radial) postura estática mantenida, forzada, extrema, asimétrica; desempeñar el mismo movimiento o patrón de movimientos cada varios segundos por más de dos horas interrumpidas, mantener partes del cuer-

po en posturas fijas o posturas peligrosas por más de dos horas durante el turno de trabajo, utilizar herramientas que producen vibración por más de dos horas, hacer levantamiento manual frecuente o con sobreesfuerzo (OHSAS, 2007).

Los movimientos repetitivos dan origen a enfermedades relacionadas con los tendones, los músculos y los nervios del hombro, antebrazo, muñeca y mano; las posturas forzadas se refieren a la fuerza que se requiere para realizar ciertas actividades laborales, siendo uno de los factores críticos que contribuyen a la aparición de trastornos músculo-esqueléticos. La carga o la tensión que se genera en las diferentes articulaciones y en los tejidos blandos del cuerpo pueden alcanzar fácilmente cientos de kilogramos. Además, a medida que se incrementa el esfuerzo muscular como consecuencia de cargas altas, disminuye la circulación sanguínea en el músculo y aparece más rápidamente la fatiga muscular; en las tareas donde los requerimientos de fuerza son elevados puede no haber suficiente tiempo de recuperación y originarse lesiones en los tejidos blandos, generando un requerimiento psico-físico a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral, esto se llama carga postural (NTP 452, 1997).

Esta situación obedece a múltiples orígenes tales como: transporte de cargas con pesos superiores a lo aconsejable, produciendo lesiones de espalda las cuales se agravan por la ausencia de medios auxiliares como carretillas elevadoras, grúas, polipastos o simples carretillas de ruedas; diseño inadecuado de los elementos de la conducción, principalmente el asiento, produciendo daños, fundamentalmente por sobrecarga, en el cuello, la espalda o en las articulaciones de las rodillas, manos, codos, etc., y, a la larga inclusive, patologías en la columna vertebral que, según avanza la edad del conductor, se van agravando (Trujillo, 2016). Estas lesiones que comienzan de forma insidiosa, en ocasiones imbricadas con otras patologías de orígenes no laborales, traumáticos o degenerativos, lo que hace difícil su etiquetado como enfermedad profesional.

Trastornos músculo-esqueléticos (TME)

Márquez y Márquez (2015) “los trastornos músculo-esqueléticos” constituyen un tipo de enfermedad ocupacional recurrente en una gran diversidad de sectores industriales, entre otras razones por su carácter multi-causal, y porque en general, no es una enfermedad que surge de forma repentina, sino que se va desarrollando paulatinamente con el tiempo, provocada por el mismo trabajo o por el entorno en que se lleva a cabo.

Los trastornos músculo-esqueléticos, abarcan una extensa gama de problemas de salud. Se les puede dividir en dos grupos generales: dolor y lesiones de espalda (levantar peso) y lesiones por movimientos repetitivos, entre los que se cuentan los trastornos de origen laboral de las extremidades superiores. También las extremidades inferiores pueden resultar afectadas. Algunos tipos de alteraciones están asociadas a tareas u ocupaciones concretas aun cuando puedan proceder de traumatismos agudos, normalmente tienen carácter acumulativo como resultado de la exposición a factores de riesgo durante un periodo prolongado (García, Del Pilar & Marmolejo, 2015).

Las lesiones de TME comienzan de forma insidiosa y sus efectos van en aumento. Los síntomas suelen dividirse en tres fases: la primera fase dolor y fatiga en las muñecas, brazos, hombros o cuello durante el trabajo, que mejora durante la noche y el fin de semana; esta fase puede durar semanas o meses. La segunda dolor y fatiga que empieza más pronto en el día y persiste más tiempo durante la noche, y que puede interrumpir el sueño; esta fase puede durar varios meses, y la gente suele medicarse para el dolor, pero sigue trabajando. Y la tercera es dolor, fatiga, debilidad aun cuando se haya descansado (Fernández-D’Pool, Vélez, Brito & D’Pool, 2013). La fatiga y/o somnolencia pueden causar accidentes de tránsito, colocando en peligro a las personas que transportan (Garcés, De Jesús, Cruz & Cañón, 2015).

De acuerdo a lo anterior se puede decir que en conductores, los factores de riesgo posturales pueden repercutir de una u otra manera negativamente con respecto a su salud y bienestar ayudando así a desencadenar problemas músculo-esqueléticos y osteomusculares que afecten directamente al individuo, en cualquier caso, las medidas de gestión de riesgos pueden ser eficaces si se tiene en cuenta el modo en que funciona el sector en la práctica, así como las características de los propios conductores y su forma de trabajar. Este sector posee unas condiciones de trabajo específicas que pueden generar diversas patologías, accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Los problemas desencadenados pueden ser condicionados por la necesidad de estar en un permanente estado de concentración y tensión muscular, debido a la conducción y circulación con el vehículo y atención continua al cliente, teniéndose en cuenta también que este es un trabajo generalmente sedentario, lo cual puede producir a largo o mediano plazo, patologías en la columna vertebral y de miembros superiores o inferiores.

METODOLOGÍA

Diseño

La metodología utilizada en el presente trabajo se enmarcó en un diseño de tipo descriptivo de corte transversal debido a que buscó describir la carga postural de los conductores de transporte intermunicipal de Sucre mediante la aplicación del método REBA (Rapid Entire Body Assessment) el cual es un método que permite el análisis conjunto de las posiciones adoptadas por los miembros superiores del cuerpo (brazo, antebrazo, muñeca), del tronco, cuello y las piernas. Además, define otros factores que considera determinantes para la valoración final de la postura, como la carga o fuerza manejada, el tipo de agarre o el tipo de actividad muscular desarrollada por el trabajador, tal como lo define Ergonautas. Los datos se analizaron en Excel en tablas de frecuencia.

Participantes

La población objeto fueron de 378 conductores de busetas de transporte intermunicipal de Sucre, cuya actividad laboral es la conducción. La muestra se seleccionó de manera probabilística, aleatoria simple, con un nivel de confianza del 95 % arrojando como resultado 191 personas que participarán del estudio.

Instrumentos

REBA: El método REBA (Rapid Entire Body Assessment) fue propuesto por Sue Hignett y Lynn McAtamney y publicado en *Applied Ergonomics* en el año 2000. Este permite el análisis conjunto de las posiciones adoptadas por los miembros superiores del 12th International Conference on Project Engineering 1879 cuerpo (brazo, antebrazo, muñeca), del tronco, cuello y las piernas. Además, define otros factores que considera determinantes para la valoración final de la postura, como la carga o fuerza manejada, el tipo de agarre o el tipo de actividad muscular desarrollada por el trabajador

Procedimientos

Para la realización de este estudio se contactó a todas las empresas registradas en el Departamento como transportadores municipales, la población total de conductores afiliados es 378; para la aplicación del instrumento se selecciona la muestra de forma probabilística arrojando como resultado 191 conductores.

Se realizaron encuestas de tipo sociodemográfico y de su ocupación (nombre, sexo, edad, antigüedad del puesto, tiempo que ocupa el puesto por jornada, duración de la jornada laboral) y posteriormente se hizo entrega del consentimiento informado para su diligenciamiento; para el análisis de

puesto de trabajo se aplicó el método REBA, esta herramienta de análisis postural permitió al evaluador alertar sobre el riesgo de lesiones asociadas a una postura, principalmente de tipo músculo-esquelético, indicando en cada caso la urgencia con que se deberían aplicar acciones correctivas.

Inmediatamente a través del registro de las diferentes posturas adoptadas por el trabajador durante el desarrollo de la tarea, mediante la captura en video, fotografías, y anotaciones en tiempo real si esta fuera posible, se prosiguió a la división del cuerpo en dos grupos, siendo el grupo (A) el correspondiente al tronco, el cuello y las piernas; y el grupo (B) el formado por los miembros superiores (brazo, antebrazo y muñeca), puntuación individual de los miembros de cada grupo a partir de sus correspondientes tablas. Luego se consultó la Tabla A para la obtención de la puntuación inicial del (grupo A). A partir de las puntuaciones individuales del tronco, cuello y piernas.

La valoración del grupo B a partir de las puntuaciones del brazo, antebrazo y muñeca mediante la Tabla B; pudo darse modificación de la puntuación asignada al grupo A (tronco, cuello y piernas) en función de la carga o fuerza aplicada, en adelante “Puntuación A”. Y pudo darse una corrección de la puntuación asignada a la zona corporal de los miembros superiores (brazo, antebrazo y muñeca) o grupo B según el tipo de agarre de la carga manejada, en lo sucesivo “Puntuación B”. A partir de la “Puntuación A” y la “Puntuación B” y mediante la consulta de la Tabla C se obtuvo una nueva puntuación denominada “Puntuación C”. La modificación de la “Puntuación C” fue según el tipo de actividad muscular desarrollada para la obtención de la puntuación final del método. Para finalmente consultar el nivel de acción, riesgo y urgencia de la actuación correspondiente al valor final calculado.

Por otra parte, las puntuaciones individuales obtenidas para los segmentos corporales, la carga, el agarre y la actividad en los conductores, guió al evaluador sobre los aspectos con mayores problemas ergonómicos y dirigir así sus esfuerzos preventivos convenientemente.

Para ejecutar la segunda fase del proyecto, se llevó a cabo una prueba piloto, para probar la metodología, la muestra, el instrumento, el análisis de los datos, la viabilidad y además para el entrenamiento previo de las investigadoras e identificar de manera más clara el instrumento. Se aplicó como instrumento de la información, el método REBA con el fin de analizar la postura considerada más relevante o “peligrosas” y se evaluó la carga postural a cada lado del cuerpo, derecho e izquierdo, en los conductores objeto de estudio.

Posteriormente, se tabuló en Excel en tablas de frecuencia y se analizaron los resultados, además se determinó cuál lado del cuerpo conlleva una mayor carga postural (el lado derecho o izquierdo). Finalmente se estableció el nivel de riesgo de padecer trastornos músculo-esqueléticos y el tipo de actuación que requieren los conductores estudiados.

RESULTADOS

La conducción de un automotor pareciera un acto cotidiano y automático, pero en realidad es una actividad muy compleja y más si se trata del transporte de pasajeros ya que requiere además del uso de ciertas habilidades, destrezas y conocimientos, una buena coordinación visomotora optimizado por competencias como el control, dominio, atención, resolución de imprevistos, respuesta a diferentes estímulos y capacidad de reacción para su ejecución.

Los resultados obtenidos después de la aplicación del método REBA


a los conductores de transporte intermunicipal de Sucre se describen a continuación: en la evaluación ergonómica se seleccionaron las posturas donde le implica mayor riesgo al conductor, bien sea por su repetitividad en función del tiempo, por su dificultad o labilidad; por tanto se realiza una observación y posterior comparación de las imágenes descritas por el método y evidencia fotográfica tomada por el evaluador. La posición que se describe a continuación es la que adoptan con mayor frecuencia los conductores de buseta.

Tabla 1. *Puntuación del tronco*

	Punto	Posición
	3	El tronco está entre 20 y 60° de flexión o más de 20° de extensión.


Fuente: Registro propio

Tabla 2. *Modificación de la puntuación del tronco*

	Puntos	Posición
	+1	Existe torsión o inclinación lateral del tronco.
	Puntuación 3 + 1	

Fuente: Registro propio

Tabla 3. *Puntuación del cuello*

	Punto	Posición
	2	El cuello está flexionado o extendido más de 20°.

Fuente: Registro propio

Tabla 4. *Modificación de la puntuación del cuello*

	Puntos	Posición
	+1	Existe torsión y/o inclinación lateral del cuello.
	Puntuación 2 + 1	


Fuente: Registro propio

Tabla 5. *Puntuación de las piernas*

	Punto	Posición
	1	Soporte bilateral, andando o sentado.

Fuente: Registro propio

Tabla 6. *Modificación de la puntuación de las piernas*

	Puntos	Posición
	+1	Existe flexión de una o ambas rodillas entre 30 y 60°.
	Puntuación 1 + 1	

Fuente: Registro propio

Tabla 7. *Puntuación del brazo*

	Punto	Posición
	2	El brazo está entre 21 y 45° de flexión o más de 20° de extensión.

Fuente: Registro propio

Tabla 8. *Modificaciones sobre la puntuación del brazo*

	Puntos	Posición
	+1	El brazo está abducido o rotado.
	+1	El hombro está elevado.
	Puntuación 2 + 1	

Fuente: Registro propio

Tabla 9. *Puntuación del antebrazo*

	Puntos	Posición
	2	El antebrazo está flexionado por debajo de 60° o por encima de 100°.
	Puntuación 2	

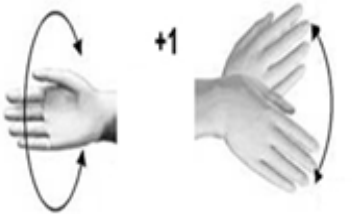
Fuente: Registro propio

Tabla 10. *Puntuación de la muñeca*

	Punto	Posición
	2	La muñeca está flexionada o extendida más de 15°.

Fuente: Registro propio

Tabla 11. *Modificación de la puntuación de la muñeca*

	Puntos	Posición
	+1	Existe torsión o desviación lateral de la muñeca.
	Puntuación 2 + 1	

Fuente: Registro propio

Tabla 12. Puntuación inicial para el grupo A

TABLA A													
Tronco	Cuello												
	1				2				3↓				
	Piernas				Piernas				Piernas				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2↓	3	4	
1	1	2	3	4	1	2	3	4	3	3	5	6	
2	2	3	4	5	3	4	5	6	4	5	6	7	
3	2	4	5	6	4	5	6	7	5	6	7	8	
4→	3	5	6	7	5	6	7	8	6	7	8	9	
5	4	6	7	8	6	7	8	9	7	8	9	9	
Puntos	Posición												
0	La carga o fuerza es menor de 5 Kg.												
+1	La carga o fuerza está entre 5 y 10 Kg.												
+2	La carga o fuerza es mayor de 10 Kg.												
+1	La fuerza se aplica bruscamente.												

Fuente: Ergonautas

Tabla 13. Puntuación inicial para el grupo B

TABLA B							
Brazo	Antebrazo						
	1			2↓			
	Muñeca			Muñeca			
	1	2	3	1	2	3↓	
1	1	2	2	1	2	3	
2	1	2	3	2	3	4	
3	3	4	5	4	5	5	
4→	4	5	5	5	6	7	
5	6	7	8	7	8	8	
6	7	8	8	8	9	9	
Puntos	Posición						
0	Agarre Bueno						
+1	Agarre Regular						
+2	Agarre Malo						
+3	Agarre Inaceptable						

Fuente: Ergonautas

Tabla 14. Puntuación C en función de las puntuaciones A y B

TABLA C												
Puntuación A	Puntuación B ↓											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	1	1	2	3	3	4	5	6	7	7	7
2	1	2	2	3	4	4	5	6	6	7	7	8
3	2	3	3	3	4	5	6	7	7	8	8	8
4	3	4	4	4	5	6	7	8	8	9	9	9
5	4	4	4	5	6	7	8	8	9	9	9	9
6	6	6	6	7	8	8	9	9	10	10	10	10
7 →	7	7	7	8	9	9	9	10	10	11	11	11
8	8	8	8	9	10	10	10	10	10	11	11	11
9	9	9	9	10	10	10	11	11	11	12	12	12
10	10	10	10	11	11	11	11	12	12	12	12	12
11	11	11	11	11	12	12	12	12	12	12	12	12
12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Puntos	Actividad											
+1	Una o más partes del cuerpo permanecen estáticas, por ejemplo soportadas durante más de un minuto.											
+1	Se producen movimientos repetitivos, por ejemplo repetidos más de cuatro veces por minuto (excluyendo caminar).											
+1	Se producen cambios de postura importantes o se adoptan posturas inestables.											

Fuente: Ergonautas

A la postura seleccionada se evaluó el lado derecho e izquierdo del cuerpo, para así identificar el que conlleva mayor carga postural en los conductores; al aplicar el método REBA, se observó que el nivel de riesgo en ambos hemicuerpo es medio, aunque el 13 % de los conductores del lado derecho presentaron un riesgo alto; como se observa en los Gráficos 1 y 2.

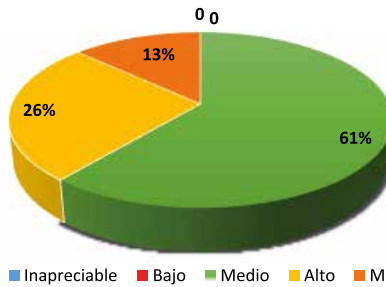


Gráfico 1. Puntuación nivel de riesgo del lado derecho
Fuente: Elaboración propia

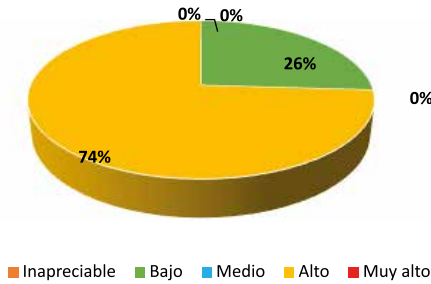


Gráfico 2. Puntuación nivel de riesgo y nivel actuación en lado izquierdo
Fuente: Elaboración propia

Para decidir la actuación a realizar con los conductores se hizo un análisis de los niveles de carga física y se encontró que el 66 % de la población necesita una actuación cuanto antes en el puesto de trabajo, como se describe en el Gráfico 3.

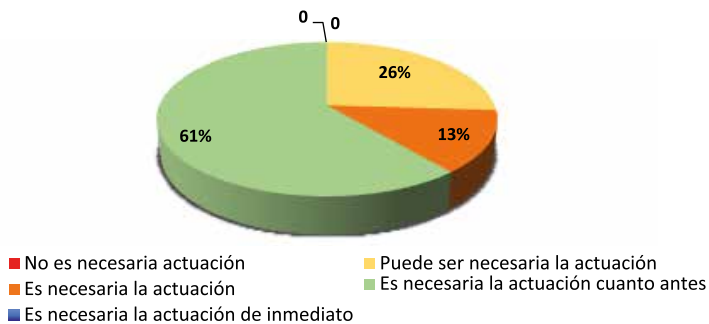


Gráfico 3. Niveles de actuación según la puntuación final obtenida
Fuente: Elaboración propia

DISCUSIÓN

Los conductores del sector de transporte público tienen en sus vidas diarias condiciones que pueden ocasionar perjuicios en su salud, que se ve afectada física y emocionalmente, esto se traduce, en que la actividad de conducir ocupa la mayor parte de su vida (concentración sostenida, estrés, inadecuada alimentación) y en consecuencia, se quedan sin tiempo para estar con su familia y/o desarrollar actividades de ocio y tiempo libre de su interés (Calderón, 2013).

Una vez identificadas todas las posturas adoptadas por los conductores que fueron objeto de estudio, se seleccionó como más significativa o peligrosa la postura sedente, siendo esta una postura antigravitacional, donde el posicionamiento del tronco y las extremidades están en contra de la gravedad, lo que puede aumentar el nivel de carga física, puesto que requiere actividad osteomuscular adicional para vencer la gravedad, existe evidencia que esta postura tiene significativamente más carga en el raquis que en una postura de pie (García, Jiménez & Solano, 2016).

En la postura sedente de los conductores se observó que el tronco se encuentra a 20° y 60° grados de flexión con giros y que el cuello está flexionado más de 20°, en algunos estudios se ha demostrado que en los conductores la pelvis gira hacia atrás y para compensarlo el tronco se flexiona hacia adelante disminuyendo el ángulo de la lordosis, generando mayor presión que en postura erguida. Así, la postura sedente prolongada y la disminución de la lordosis lumbar provocan dolor que se traduce en incomodidad, resultados que contrastan con lo afirmado por Maradei y Quintana (2014), en donde exponen que sí existe evidencia en la aparición del dolor lumbar de origen laboral en el conductor cuando mantiene la postura sedente por tiempo prolongado.

La evaluación de la carga postural, servirá para determinar si el nivel de exigencia física impuesta por la tarea y el entorno donde esta se desarrolla están dentro de los límites fisiológicos y biomecánicos aceptables o, por el contrario, pueden llegar a sobrepasar la capacidad física de la persona con el consiguiente riesgo para su salud (De Miguel & Picazo, 2003). En nuestro estudio se observó que 13 % de los conductores del lado derecho del cuerpo soporta la mayor carga postural por lo que se hace necesario la actuación inmediata en el puesto de trabajo; esto a consecuencia de condiciones inadecuadas en el asiento, tiempo prolongado de las posturas sedente durante su jornada laboral y movimientos fuera de los ángulos de confort articular.

Los resultados de este estudio demuestran que existe un nivel alto de riesgo ya que 66 % de los conductores presentaban malas posturas, por lo que la intervención debe ser necesaria cuanto antes en el puesto de trabajo, debido a que se ha demostrado que estas condiciones son el principal factor de riesgo para lesiones músculo-esqueléticas en columna lumbar. Diversos autores explican que la carga estática conlleva a la deshidratación del núcleo del disco intervertebral y el espesor disminuye, afectando su capacidad de amortiguación, con el consecuente aumento de los picos de tensión en la parte posterior del anillo, que causa dolor y explicaría la presencia de lumbalgia en conductores (Harrison, Harrison, Croft, Harrison & Troyanovich, 1999).

En el análisis realizado se encontró que los conductores realizaban cambios de posición con el fin de disminuir la carga física que genera conducir una buseta; algunos autores afirman que los macro-reposicionamientos efectuados sobre el asiento de los conductores son la respuesta natural del cuerpo debido a la incomodidad percibida en función del tiempo prolongado, pero la evidencia muestra que estos movimientos realizados por

los sujetos no mitigan el dolor lumbar y la percepción de incomodidad aumenta.

La sobrecarga postural producida por el trabajo de conducción de transporte de carga terrestre puede disminuir el rendimiento debido a las molestias que genera a largo plazo; o desencadenar enfermedades en el sistema músculo-esquelético. Es de interés dentro del análisis ergonómico permitir el mejoramiento de las condiciones de salud y del trabajo de los conductores y ayudantes, si se toma como herramienta de tipo preventivo. Esta afirmación tiene mayor peso si se tiene en cuenta que los procesos de implementación de medidas de seguridad, no han sido bien atendidas en este sector, y la falta de capacitación y concientización de muchos conductores para procurar su seguridad durante el desarrollo de su labor, es muy baja (Spinel & Seid, 2004).

Finalmente el método ha permitido a través de los resultados obtenidos, proponer una serie de acciones correctivas, encaminadas a realizar acciones correctivas en las busetas con el fin de realizar mantenimientos preventivo y correctivo, para así evitar accidentes de trabajo y posibles enfermedades profesionales a los conductores, es así que Gamboa, García y Olarte (2013), afirman que la postura sedente genera fuerza intradiscal en el disco L5/S1 y que los diseños de puesto de trabajo deben ser más ergonómicos considerando la posición de la pelvis y sus efectos en la carga intradiscal.

La sensibilización que se le haga a las empresas de transporte público intermunicipal de Sucre, deben incluir dentro de su programa de seguridad y salud en el trabajo un programa de vigilancia epidemiológica, el cual deberá ser basado en un conjunto de normas, procedimientos, recursos técnicos, financieros y de talento humano, organizados entre sí para la

recopilación, análisis, interpretación, actualización, divulgación y evaluación sobre patologías o alteraciones del sistema músculo-esquelético; este sistema orientará las acciones de prevención y control en seguridad y salud en el trabajo, basado en la realización de exámenes periódicos a los trabajadores para realizar un seguimiento a la carga postural y física que puede afectar varias zonas osteomusculares y ejecutar un programa de acondicionamiento físico, donde este pueda ser desarrollado dentro de la jornada laboral, a través de actividades recreativas, deportivas y culturales, para así fortalecer el sistema músculo-esquelético en los conductores.

CONCLUSIONES

El nivel de riesgo para el desarrollo de enfermedades músculo-esqueléticas es alto en los conductores de transporte municipal, por lo que es necesario tomar acciones preventivas y correctivas como afirma Assunção y Silva (2013) en donde plantean que es necesario abordar la salud de los trabajadores que se encuentran en las zonas urbanas, para esto es necesario la elaboración y la implementación de políticas públicas dirigidas a mejorar la salud y las condiciones de trabajo.

Debido a las posturas prolongadas que son propias de la tarea realizada por los conductores, las zonas del cuerpo que más se afectan es el cuello, tronco, miembros superiores y el hemicuerpo del lado derecho; afirmación que se asemeja a lo concluido por Morales (2015), en donde indica que las zonas donde se presenta mayor molestia osteomuscular es el cuello/hombro y/o espalda dorsal, espalda lumbar y manos y muñecas presentó una asociación mayor con las condiciones no ergonómicas por postura, manipulación de carga, movimientos repetitivos y las condiciones de trabajo que se refleja en la infraestructura de vías, velocidad del trabajo, plazos y metas para realizar el trabajo, condiciones que pueden generar al trabajador enfermedades profesionales y accidentes laborales.

Los resultados de este estudio generan un gran impacto en las empresas de transporte intermunicipal, debido a que su resultado es un insumo para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de las empresas que prestan el servicio de transporte público, además incentiva a la creación de medidas y actividades específicas que propicien disminuir los riesgos laborales en relación a los riesgos ergonómicos (carga postural) garantizando condiciones óptimas de trabajo, así mismo entre las medidas preventivas a tener en cuenta es el número de horas laboradas por el conductor estableciendo pausas de descanso esto evitaría trastornos del sueño condición que se asocia al incremento del riesgo de siniestralidad laboral, a su vez se deben realizar revisiones periódicas al vehículo tanto en la parte mecánica como a la cabina del conductor e incentivar a los conductores la utilización de los parasoles del coche, gafas de sol y regular adecuadamente el espejo retrovisor interior para evitar, en la medida de lo posible, los deslumbramientos.

REFERENCIAS

- Albert, W.J., Everson, D., Rae, M., Callaghan, J.P., Croll, J. & Kuruganti, U. (2014). Biomechanical and ergonomic assessment of urban transit operators. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 47(1), 33-44.
- Álvarez Casado, E., Tello Sandoval, S., Pigni, L. & Salas Ollé, C. (2010). *Estudio piloto de EMG durante la conducción en un autobús urbano. UPCCommons*. Recuperado de <http://upcommons.upc.edu/handle/2117/8447>
- Asociación Internacional de Ergonomía (2000). Según la IEA 2000.

- Assunção, A. & Silva, L. (2013). Condições de trabalho nos ônibus e os transtornos mentais comuns em motoristas e cobradores: Região Metropolitana de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil, 2012. *Cadernos de Saúde Pública*, 29(12), 2473-2486. <https://dx.doi.org/10.1590/0102-311X00181412>
- Bautista, J., Alfaro-Pozo, R. & Batalla-García, C. (2016). Maximizing comfort in Assembly Lines with temporal, spatial and ergonomic attributes. *International Journal of Computational Intelligence Systems*, 9(4), 788-799.
- Calderón Vallejo, G.A. (2013). Consumo de sustancias psicoactivas y condiciones de riesgo para conductores de Medellín. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 2(39), 182-194.
- Chaparro Narváez, P.E. & Guerrero, J. (2001). Condiciones de trabajo y salud en conductores de una empresa de transporte público urbano. *Revista de Salud Pública*, 3(2), 171-187. Decreto 1072 de 2015, de 13 de agosto de 2015.
- De Miguel, J.L. & Picazo, A.R. (2003). Método de evaluación de la exposición a la carga física debida a movimientos repetitivos: Estudio de campo. *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, (26), 20-44.
- Fernández-D'Pool, J., Vélez, F., Brito, A. & D'Pool, C. (2012). Síntomas músculo-esqueléticos en conductores de buses de una institución universitaria. *Investigación Clínica*, 53(2), 125-137. Recuperado en 15 de diciembre de 2016, de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332012000200002&lng=es&tlng=es.

- Gamboa, A.C.D., García, M.F.M. & Olarte, J.M.C. (2013). Influencia de los patrones posturales en la conducción y la antropometría en la carga biomecánica del raquis. *Iconofacto*, 9(12), 38.
- Gangopadhyay, S. & Dev, S. (2012). Effect of low back pain on social and professional life of drivers of Kolkata. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 41, 2426-2433.
- Garcés, M.A., De Jesús Salgado, J., Cruz, J.A. & Cañon, W.H. (2015). Sistemas de detección de somnolencia en conductores: inicio, desarrollo y futuro. *Revista Ingeniería y Región*, 13(1), 159-168.
- García, M.A.C., Del Pilar Martínez, D. & Marmolejo, A.L.L. (2015). Evaluación de la Carga Física Postural y su Relación con los Trastornos Musculoesqueléticos. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(1), 22-25.
- García, M.F.M., Jiménez, L.Q. & Solano, L.B. (2016). Relación entre el dolor lumbar y los movimientos realizados en postura sedente prolongada. Revisión de la literatura. *Salud Uninorte*, 32(1).
- García-Ubaque, J.C. (2014). *Hábitos saludables de los trabajadores de una institución hospitalaria pública de alta complejidad en Bogotá/Healthy habits in hospital workers in Bogotá* (Doctoral dissertation). Universidad Nacional de Colombia.
- Gómez Yepes, M.E., Oliver, C., Vicente, L. & Montoya Taborda, J.F. (2015). Evaluación de los desórdenes músculo-esqueléticos (DMEs) mediante el método ERIN: caso de los conductores de autobús de la Universidad del Quindío. En *Proceedings of the 15th International Conference on Occupational Risk Prevention*.

Harrison, D.D., Harrison, S.O., Croft, A.C., Harrison, D.E. & Troyanovich, S.J. (1999). Sitting biomechanics part I: review of the literature. *Journal of Manipulative and Physiological Therapeutics*, 22(9), 594-609.

Maradei, G. & Quintana, L. (2014). Lumbopelvic movements influencing the perception of back pain in a driving static posture, made from a device placed on the seat. *Revista Ciencias de la Salud*, 12(Special), 21-26.

Márquez, M. & Márquez, M. (2015). Análisis del tiempo de aparición de la primera molestia músculo-esquelética en los trabajadores de una empresa de procesamiento de carne. *Revista INGENIERÍA UC*, 22(3), 71-78.

Morales Mendoza, D.M. (2015). Factores de riesgo ergonómico y condiciones de trabajo asociado a sintomatología osteomuscular, en conductores de una cooperativa del sector de transporte público en tres municipios de Cundinamarca, Colombia.

Nogareda, S. & Dalmau, P. (2011). *Evaluation des conditions de travail: charge posturale Work condition assessment methods: postural load*. Ministry of Labour and Social Affairs and National Institute for health and safety at work. España.

NTP 452 (1997). Evaluación de las condiciones de trabajo: carga postural.

OHSAS 18001 (2007). Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional-Requisitos.

Resolución 2646 de 2008.

- Spinel, G. & Seyd, H. (2004). *Caracterización y evaluación del diseño de puestos de trabajo para la población de conductores de transporte de carga terrestre en el departamento de Cundinamarca* (Tesis). Recuperado de <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/tesis50.pdf>
- Trujillo, F. (2016). El transporte de mercancías peligrosas por carretera desde una óptica preventiva. *Revue Européenne du Droit Social*, 3(32), 64-74.
- Velásquez, I., Erazo, M., Ceballos, C.H. & Correa, A. (1998). *Condiciones de salud y trabajo en conductores de carga por carretera*. Instituto de Seguros Sociales.

LOS VALORES DE LOS VENDEDORES MINORISTAS DEL MERCADO PÚBLICO EL PAPAYO, SINCELEJO, SUCRE

CARMEN YSABEL MARTÍNEZ DE MERIÑO

carmen_martinez @corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre – CORPOSUCRE

CLAUDIA MILENA PÉREZ PERALTA

claudia_perez@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre – CORPOSUCRE

MERYENE CECILIA BARRIOS BARRETO

Auxiliar de Investigación¹

meryene_barrios@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre – CORPOSUCRE

1. Deivith Marcela Clemente Ciprian. Auxiliar de Investigación. Estudiante de Psicología. Corposucre.

RESUMEN: En el presente estudio se han determinado los valores de los vendedores minoristas del mercado público El Papayo de Sincelejo. Utilizando la teoría de los valores de Martí (2008). La investigación estuvo orientada bajo el paradigma cuantitativo, de tipo descriptiva. La muestra quedó conformada por 66 vendedores minoristas del mercado público El Papayo, donde se le desarrolló la escala de valores, conformada por 18 valores finales y 18 valores instrumentales. Para la validez se utilizó la técnica del panel de expertos y en la confiabilidad se aplicó la correlación ordinal de Spearman, arrojando 0,94 para los valores finales e instrumentales; indicando que el instrumento es confiable. Los resultados dan respuesta a una predominancia en los valores finales hacia la amistad sincera, respeto por sí mismo, felicidad, prosperidad, salvación y seguridad familiar y los menos importantes: amor maduro, reconocimiento social, belleza, seguridad nacional, autorrealización y una vida excitante, observándose una jerarquización en los valores autocentrados, buscando el bien personal. En cuanto a los valores instrumentales más importantes fueron responsable, trabajador, alegre, honesto, cariñoso y colaborador, evidenciándose una predominancia en los valores más interpersonales.

Palabras clave: Valores, Valores finales, Valores instrumentales, Vendedores.

ABSTRACT: In the present study, we have determined the values of the public market retailers the Papayo of Sincelejo. Using the theory of values Marti (2008). The investigation was designed under the quantitative paradigm, descriptive type. The sample was composed of 66 retailers Papayo public market, where he developed the scale of values, consisting of 18 terminal values and 18 instrumental values. Technical expert panel was used and reliability Spearman ordinal correlation was applied to the validity, throwing 0,94 for the final and instrumental values; indicating that the instrument is reliable. The results give response to a predominance in the final values to the sincere friendship, self-respect, happiness, prosperity, salvation and family security and less important: mature love, social recognition, beauty, national security, self-realization and an exciting life observed a hierarchy in the self-centered values, good looking staff. As for the most important instrumental values they were responsible, hardworking, cheerful, honest, loving and collaborator, showing a predominance in the interpersonal values.

Keywords: Values, Final values, Instrumental values, Retailers.

INTRODUCCIÓN

La idea que una persona posee acerca del mundo y de sí mismo, es una expresión de su sistema de valores y de conocimientos que ha acumulado a través de sus prácticas de vida y de la educación, que se ven reflejadas en las decisiones que diariamente toma, evidenciadas en las relaciones con los otros y con la sociedad. Este conjunto de experiencias y habilidades se adquieren mediante el proceso de socialización el cual es el elemento humanizante por excelencia.

Es por ello que el sistema social genera sus propios valores a través de superestructuras que tiene como entes dinamizadores la política, la religión y la educación, entre otros. De esta forma, los valores se constituyen en creencias que orientan las relaciones individuales y grupales de una población.

Así, los valores que sustentan los individuos son aprehendidos también en el proceso de interacción, donde influye notablemente la sociedad y la cultura que ha predominado en situaciones y grupos. En consecuencia, las personas que forman parte del mercado público El Papayo de Sincelejo, son afectadas por una cultura general y también lo están por subculturas y por grupos (instituciones y clases, entre otros). De igual manera Viquer y Solé (2015), expresan que uno de los primeros procesos de socialización lo constituye el ambiente familiar, donde se generan los espacios de relación y convivencia entre padre e hijos que permite desarrollar procesos cognitivos, afectivos y conductuales. Siendo que al crecer y pasar tiempo en ambientes extrafamiliares, el individuo sigue considerando las opiniones de sus adultos, las cuales prevalecen al tomar decisiones de relevancia en su vida (Navas, Torregrosa & Mula, 2004, p.170).

Es este sentido, los vendedores minoritarios del mercado público El Papa-

yo de Sincelejo, han pasado por diferentes etapas de la vida, siendo ahora personas adultas con objetivos claros, que han definido su identidad, han establecido una relación de igual con sus padres, han escogido un oficio, han formado una relación de pareja y han determinado una jerarquía de valores.

Aspectos tan vitales de la vida no son abordados en las etapas de formación del ser humano, el sistema de educación formal desde sus primeros inicios se ha destacado por el afán en desarrollar contenidos programáticos y temas que deben ser aprehendidos, dando respuesta a la instrucción de un hombre académico, estudioso, que llegue a ser un profesional... y a la persona ¿quién se encarga de formarla? (Sirlin, 2008), cuando la realidad social y económica requiere que desde temprana edad se enfrente a situaciones propias de adultos, entre ellas, salir a trabajar.

Es así como, se podría afirmar que la educación no prepara para enfrentarse a las demandas humanas, pero si luego ha de exigirle a las mujeres y hombres ser competentes socialmente y no se les ha capacitado a tal efecto para ser hijo, esposo o padre.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, nos permitimos plantearnos el objetivo de determinar los valores de los trabajadores minoristas del mercado El Papayo de Sincelejo, Sucre. Para responder a los propósitos de la investigación, se hace necesario dar a conocer los conceptos y apreciaciones de valores y las clasificaciones existentes.

Los valores es un tema que ha despertado el interés de psicólogos, educadores y otros profesionales. Es un tema controversial en orientación y educación. Los autores no muestran acuerdo al respecto, algunos sostienen que debe prescindirse de ellos en el proceso de ayuda, otros que deben ser centro de toda relación.

Respecto a la definición de los valores, se evidencia multiplicidad en su conceptualización; en las últimas décadas estudiosos del comportamiento han brindado relevancia al estudio de los valores por considerarlos como los impulsores determinantes de la conducta de las personas. De tal manera, que lo que una persona decida respecto de su vida, en lo personal y profesional, estará respaldado por un conjunto de valores que le darán significado a todas aquellas conductas específicas emitidas en su interacción con el medio.

Es por esto que Sánchez (2015), conceptualiza los valores como las acciones que guían la conducta del individuo y son producto de su interrelación con la sociedad. En esta línea de pensamiento, Sandoval (2007) expresa que “los valores son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social” (p.98). En este mismo orden de ideas, Valbuena, Morillo y Salas (2006), definen los valores como las creencias seleccionadas e incorporadas a la conducta, las cuales dan direccionalidad a la vida del hombre. Es así como se concluye, que los valores son los principios basados en las creencias del individuo que se reflejan en su comportamiento y suelen presentar características relativamente estables.

Asimismo, Martí y Palma (2010), definen los valores como:

“las representaciones cognitivas y transformacionales de las necesidades, siendo el hombre el único animal capaz de hacer dichas representaciones y transformaciones... Los valores no solo son la representación cognitiva de las necesidades individuales, sino también de las demandas sociales e institucionales... ya que la sociedad y sus instituciones socializan al individuo sobre el bien común, interiorizándole las concepciones compartidas sobre lo deseable”. (p.605)

De la anterior definición podemos inferir las siguientes implicaciones:

1. Durabilidad y permanencia del valor: una vez adquirido el valor, el mismo tiende a permanecer como característica del individuo, sin convertirse en algo estático o inamovible.
2. La concepción deseable implica en cualquier valor que sea referido a aquello que resulta preferible para la persona o deseable para los demás.
3. Referencia a un modo de comportamiento o a estados finales de existencia, lo cual plantea dos niveles valorativos: “valores instrumentales”, relacionados con modos de conducta y los cuales pueden ser “valores morales” cuando tiene foco interpersonal y puede producir problemas de “conciencia” al no ser cumplidos o “valores de suficiencia”: que tienen un foco individual y están orientados hacia un comportamiento autorreforzante; y los “valores terminales” referidos a estados deseables de la existencia, pueden ser a la vez “valores personales”; es decir, centrados en el yo, o “valores sociales” centrados en lo interpersonal.
4. Condición normativa de los valores, la cual permite que los mismos puedan servir como guías para la acción al iniciar direccionalidad y modos de conductas; para evaluar o emitir juicios sobre situaciones; para explicar creencias y/o conductas que de otro modo resultarían inaceptables y para estimular cambios en el individuo o servir para que la situación no cambie.
5. Asimismo, según este autor, los valores se acomodan conformando un sistema u organización jerárquica en términos de importancia. La importancia que un valor tiene para una persona se determina a partir de su posición respecto de los valores que conforman el sistema total.

En este orden de ideas, Schwartz (1999), define los valores como:

“las concepciones de lo deseable que guían la forma en que los autores sociales eligen sus acciones y evaluaciones. En esa perspectiva, los valores son metas transituacionales deseables que varían en importancia y que sirven como principios guías en la vida de las personas”. (pp.24-25)

Vistas las anteriores definiciones puede concluirse que:

1. Los valores ocupan una posición central en las personas determinando y dando significado a todas las conductas específicas (personales y/o profesionales) emitidas en su interacción con el medio.
2. Los valores resultan asociados a conceptos tales como: percepción, actitudes, rol, necesidades, intereses, motivación y otros.
3. Los valores están fuertemente determinados por la cultura.
4. Los valores que cada individuo posee conforman un sistema o jerarquía de valores. La aceptación de una jerarquización debe entenderse en términos de la integración de la persona a su medio social.
5. El conocimiento de la estructura de valores de los individuos o grupos permite la comparación entre subgrupos significativos de una misma sociedad para la mejor comprensión de los comportamientos políticos, religiosos, económicos, laborales, sociales, culturales.

Existe gran diversidad en la forma como el concepto de valor ha sido definido y utilizado. Sin embargo, para los fines de esta investigación se ha adoptado la definición de Martí (2008): “el valor es relativamente permanente de que un modo de conducta particular o que un estado de existencia es personal o socialmente deseable a modos alternativos de conducta o estados de existencia” (p.90).

Es por esto que, todos los seres humanos nacen en una sociedad organizada, este sistema social constituye una estructura con una disposición orde-

nada de partes en donde los miembros del grupo tienen un rol y funciones que cumplir, diferentes posiciones y estatus asignados, constituyéndose en marcos de referencias de comportamientos y expectativas más o menos fijas, con un orden pautado de valores y con una comunidad jerarquizada de metas.

Es así como en el transcurso de la dinámica social, los individuos interactúan con los otros miembros de su grupo, adquieren un conjunto de pautas y patrones de conductas que los identifican como pertenecientes a determinado grupo social; este conjunto de características va a representar conocimientos, creencias, valores, actitudes, en fin, ideologías, más o menos permanentes y existentes entre los miembros de su comunidad. Este aprendizaje continuo es lo que se conoce como proceso de socialización, y a través de él se mantiene la organización de los grupos.

En este sentido, Schaffer (2000) afirma, que la socialización es el proceso mediante el cual los hombres adquieren disposiciones para percibir el mundo de cierta forma particular, y para sentirse en armonía con algunas de las manifestaciones que brinda; es decir, los individuos de acuerdo al tipo de sociedad en el que se encuentran inmersos adquieren sistemas de valores adecuados a ese medio social.

Asimismo, Merma, Pieró y Gavilán (2013) sostienen que, desde la perspectiva de las Ciencias Sociales, los valores se conciben como las opciones entre las maneras de actuar el individuo de acuerdo a su jerarquía condicionada por la concepción del mundo y sostenida por una colectividad; siendo así, un sistema representativo de interpretación y valoración de las condiciones sociales.

De igual manera, Romero (1998), sostiene que desde la perspectiva socio-

lógica los valores se presentan en tres dimensiones: lo cognitivo, lo motivacional y lo ético; las dos primeras se encuentran vinculadas a las creencias; es decir, a la producción y norma de la conducta del individuo y la última da respuesta de la persona con el ambiente social en el que se desenvuelve.

Por esto, los valores y las actitudes se adquieren mediante el aprendizaje que coadyuva los procesos interpersonales, ya sea modelamiento para el aprendizaje social elemental; dado en la variedad de ámbitos que implican interacciones, desde la familia hasta organizaciones políticas, de trabajo, entre otros.

En consecuencia, mediante el proceso de socialización, se encuentra uniformidad de pensamientos, sentimientos y comportamientos. Esto se debe a la existencia de normas sobre las cuales se debe encausar y guiar sus acciones, para ser aceptado en la sociedad donde se nace y se vive.

Muchas son las contribuciones realizadas por diferentes autores en las distintas áreas del conocimiento al tema de los valores; entre ellos destacan Inkeles y Levinson (1969), quienes se han dado a la tarea de abordar sus definiciones y clasificaciones. Uno de los grandes precursores en el área es Rokeach (1973), que presenta los valores desde la tipología, representada en instrumentales y terminales, sin dejar de mencionar los aportes en los contenidos de la estructura dados por otros autores (Kohn, 1977; Braithwaite & Law, 1985; Schwartz, 1992). Es de importancia destacar las contribuciones realizadas por Ros y Gouveia (2006), desde la organización de valores individuales y culturales, considerados factores de primero y segundo orden.

Schwartz (1999), quien, a partir de la teoría estructural, complementa la clasificación de Rokeach y destaca una dimensión transcultural del valor

y su papel en la socialización durante el proceso de la adquisición individual de los valores, impulsando su papel motivacional y la incidencia de las personas en sus roles sociales y profesionales. Lo anteriormente planteado, muestra aportes para ser desarrollados y aplicados en la estructura de valores dentro de las relaciones de conflictos y compatibilidad en las organizaciones sociales, tal como lo plantea Cayón y Pérez (2008).

Dadas las teorías expuestas anteriormente, no son enfoques creados específicamente para explicar la socialización y el desarrollo de los valores y a los efectos del presente estudio, donde se han de describir las propiedades o jerárquicas valorativas que le dan los vendedores minoristas del mercado público El Papayo, se ha escogido los estudios de Martí (2008), Martí y Palma (2010) por estar adecuada a la teoría y práctica que se pretende desarrollar, a Martí corresponde una de las últimas adaptaciones realizadas al instrumento de medición de valores presentado por Rokeach.

La naturaleza de los valores humanos

En lo referente a la naturaleza de los valores, Martí (2008), en su estudio parte de cinco suposiciones básicas, que utiliza como argumento para sustentar la importancia de los valores en las ciencias sociales, dichos supuestos son:

1. El número total de valores que una persona posee es relativamente pequeño;
2. Todos los hombres en todos los lugares del mundo poseen los mismos valores en diferentes grados de importancia;
3. Los valores están organizados dentro de una misma jerarquía;
4. Los antecedentes de los valores humanos pueden retraerse en la cultura, sociedad, instituciones y en particular en la personalidad del individuo;
5. Las consecuencias de los valores humanos se manifestarán en casi to-

dos los fenómenos que los científicos sociales pueden considerar de importancia investigar.

Ahora bien, al analizar las suposiciones elaboradas por Martí acerca de la naturaleza de los valores, se observa que en la suposición número uno (1), la cantidad de valores que una persona posee es probablemente más pequeño que las miles de cosas u objetos que poseen efectos reforzantes, como resultado de un aprendizaje previo, por lo que el área de identificarlos uno a uno es más fácil.

En cuanto a las suposiciones dos (2) y tres (3), se observa la importancia del estudio de valores de un individuo sociedad y cómo es su sistema de valores, ya que según lo planteado por Martí, todos los humanos poseen los mismos valores, lo que varía es la posición que ocupa en la jerarquización que cada individuo haga de los mismos de acuerdo a los intereses individuales, grupales y más específicamente a la influencia cultural a la que se vea sometido. Los cambios que sufre un sistema de valores se observan en el reordenamiento que el individuo realice a sus propias prioridades personales y sociales.

Las suposiciones cuatro (4) y cinco (5), hacen referencia a la relación de los valores con otros fenómenos individuales y sociales.

En sus planteamientos acerca de la naturaleza de los valores Martí (2008), señala su perdurabilidad y estabilidad, indicando que: “se puede sugerir que la cualidad duradera de los valores, estriba principalmente en el hecho de que los mismos son enseñados y aprendidos aisladamente con respecto a otros valores. Por lo tanto, un modo de comportamiento, fin o estado que es inculcado, es siempre deseable” (p.70).

A los individuos no se les enseña, por ejemplo, que deben ser honestos o lógicos, o que se esfuercen por un poco de paz o salvación. Tampoco se les dice que tales modos, fines o estados algunas veces son deseables y otras veces no.

Es el aislamiento y de allí el obsoleto aprendizaje de los valores lo que más o menos garantice su perdurabilidad y estabilidad. Sin embargo, existe una relativa cualidad de los valores que debe ser explícita en caso de que el individuo se enfrente con el problema de cambio de valores.

En este respecto Martí (2008), sugiere “cuando un individuo madura y comienza ser más complejo, los riesgos de encontrar situaciones en las que entren en escena varios valores, y no solamente uno de ellos en competencia con otro, son muy factibles de aparecer los cambios requiriéndose entonces una evaluación de un valor contra otro, con el objeto de obtener una decisión sobre estos más importantes” (p.10).

A medida que el individuo madura y vive su experiencia, comienza gradualmente a integrar lo aislado, y es capaz de jerarquizar los valores inculcados en su sistema social, en el cual cada valor es ordenado en prioridad e importancia de acuerdo a otros valores.

Esta concepción de que el individuo, a través de su proceso de maduración, hace una integración gradual de lo aislado, vislumbra la existencia de funciones motivacionales en los valores.

Algunas de las funciones motivacionales que Martí y Palma (2010), enuncia son:

1. La función de ajuste de los valores: el contenido de ciertos valores que conciernen directamente a los modos de conducta o estados finales de existencia, que son ajustados.

2. La función autodefensiva de los valores sugiere, que los valores al igual que las actitudes pueden servir a las necesidades autodefensivas, ya que para el resguardo de la integridad individual ciertos sentimientos y acciones que no podrían ser aceptados social ni personalmente, pueden ser transformados a través del proceso de racionalización.
3. La función de autorrealización: ciertos valores instrumentales y finales llevan implícito el conocimiento, ya que los individuos evalúan tales fines o estados para su mejor desenvolvimiento, por ejemplo, la sabiduría, el sentido de competencia y modos tales de comportamiento, como el actuar independientemente, racionalmente o competentemente.

Todas las personas poseen tales valores, elaborando en ellos ajustes y creando valores autodefensivos. Pero nuevamente difieren en la prioridad de colocación de los mismos, de acuerdo a su interés particular.

Valores y teoría de valores

Para Martí (2008), los valores se organizan conformando un sistema; es decir, la importancia de uno de ellos para un individuo se determina midiendo su posición en dicho sistema, el cual es definido como: una organización de creencias relativamente permanentes, concernientes a modos de conducta o estados de existencia preferiblemente, a través de un continuo de importancia relativa (p.91).

Se afirma que existe una diferencia entre los que son valores y sistemas de valores, lo cual está relacionada con la función que ejercen. Así como estos funcionan como estándar que guían la conducta de las personas en una variedad de formas.

Entre estas funciones que tienen, por ejemplo, la predisposición del indivi-

duo en favor o en contra de una ideología en particular religiosa o política sobre cualquier otra, que lo lleva a tomar posiciones particulares en situaciones sociales. Son estándares empleados para persuadir o influir a otros.

Por otro lado, los sistemas de valores funcionan como planes generales empleados para resolver conflictos y encontrar apoyo en la toma de decisiones. Se destaca que un sistema de valores es como una organización aprendida de principios y reglas que ayudan y guían al individuo a solucionar conductas frente a una situación de conflicto y tomar decisiones.

Función de los valores

En lo que se refiere a las funciones ejercidas por los valores, Martí (2008), les atribuyen las siguientes:

1. Son indicadores de la manera en que un individuo debe actuar y comportarse y de la dirección que debe llevar su conducta.
2. Son medios de evaluación de la conducta propia, de la conducta de los demás y de las situaciones.
3. Son justificadores de aquellas conductas que resultan ser inadecuadas, actuando a la defensa.

Martí (2008), considera que los valores, tal como las actividades, son diferentes posturas que la persona posee acerca de sí mismo, formando así un sistema de valores total de creencias en el que los componentes están funcionalmente interconectados. Dentro de este sistema el componente más central es el concepto de sí mismo, entendido como la concepción total de que la persona posee sobre sí, incluyendo las diferentes cogniciones positivas y negativas y las connotaciones afectivas de las mismas.

Aparte de las tres funciones anteriormente señaladas los valores cumplen la función máxima de ayudar a mantener y mejorar la concepción de sí mismo.

Clasificación de los valores

Valores finales y valores instrumentales

Al referirse Martí en su concepto de valores a normas de conducta o estados finales de existencia, se habla de dos niveles valorizando dos tipos de valores. Llamando al primer nivel de valores instrumentales, los cuales están relacionados con estados de existencia o valores finales.

Los valores instrumentales los clasificó en dos tipos: morales con orientación interpersonal y los de competencia, con orientación intrapersonal. Los valores morales tienen las características de ponerse en práctica en las relaciones con las personas, primordialmente son modos que conciernen a los fines o estados de existencia.

Los valores, morales siendo interpersonales, guían al individuo a comportarse honesto y responsablemente. Por otra parte, al comportarse lógicamente, inteligentemente o imaginativamente tienden a crear la disposición de un comportamiento competente, por ser estos valores de tipo interpersonal.

Es importante destacar que las personas en sus comportamientos pueden experimentar conflictos en la configuración de dos valores morales, de igual manera, este conflicto puede extenderse a la jerarquía que tenga que realizar entre dos valores de competencia y aún más, entre un valor moral y uno de competencia.

Martí y Palma (2010), definieron los valores finales en dos tipos personales, hacia el yo y sociales como foco interpersonal. Refiere el mismo autor que hay muchas formas de clasificar los valores finales. Una clasificación podría ser en “autocentrados”, formados por todos aquellos, fines a estados, como salvación, armonía interior y los “sociocentrados” serán aquellos fines o estados como rumbo de paz y la igualdad.

Las personas pueden realizar variaciones en una u otra dirección de los valores finales, dependiendo de la prioridad en que aquellos coloquen los valores sociales y personales.

Gómez y Juzgado (2008), señalan que valores terminales e instrumentales representan dos sistemas funcionalmente interconectados de manera que los valores relacionados a modos de conducta son instrumentales para el logro de los estados finales, lo que no implica necesariamente una correspondencia directa de uno u otro, un modo de conducta puede ser: instrumental para el logro de un valor final.

La implicación de preferencia se refiere no solo que determinados modos de conducta o estados finales sean deseables a otros modos de conducta o estados finales opuestos, sino también a que el individuo prefiere valores que se encuentran en el tope de la jerarquía de valores en relación a los que están en la base de la misma, se refiere también a que en los valores existen aspectos que son deseables al individuo a los demás que le rodean.

En este sentido, Martí (2008), señala en cuanto a la naturaleza los sistemas de valores, las personas cuando aprenden un valor, este mismo es integrado a una manera dentro de un sistema organizado de valores, en donde son ordenados en prioridad a otros valores.

Asimismo, afirma que una concepción de valores, en tal forma, permite definir un cambio, como un racionamiento de prioridad y al mismo tiempo vislumbre el sistema de valores como relativamente se establece en el mismo.

Esta estabilidad es suficiente para reflejar el hecho de igualdad y conti-

nidad de una única personalidad socializadora dentro de una cultura y sociedad; aun así, es en cierto grado, inestable para permitir en las prioridades de los valores como resultado de los cambios de la cultura, de la sociedad y de experiencias personales.

Método

El estudio es de tipo descriptivo, dado que se consideró más ventajoso describir la jerarquización de los valores de los vendedores minoristas del mercado público El Papayo de Sincelejo. La atención se dirige primordialmente a las propiedades del objeto o de la situación clasificada y precisar la naturaleza de una situación tal como existe en el momento del estudio.

Población

La población a objeto de estudio estuvo conformada por el total de 204 vendedores minoristas del mercado público El Papayo de Sincelejo.

Tabla 1. *Mercado público El Papayo*

Distribución copropietarios	Grupos	%
Mayoristas	237	82,29
Minoristas	204	17,71
Total	288	100

Fuente: Martínez, Pérez & Barrios, 2016

Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula que presenta Sierra Bravo (2003):

$$n = \frac{4 \times p \times q \times N}{\varepsilon^2 (N - 1) + 4 \times p \times q}$$

Donde:

N: Tamaño de la población

p: Varianza (50 % probabilidad de éxito)

q: Varianza (50 % probabilidad de fracaso)

ε° : Error= 10 %

La ejecución de la formula descrita determinó la muestra de minoristas en:
minoristas

$$n = \frac{4 \times 50 \times 50 \times 204}{(10)^2(204) + 4 \times 50 \times 50} = 66$$

Instrumento

Para el desarrollo de la investigación se utilizó el instrumento de evaluación, denominado inventario de valores de Martí (2008). Este instrumento es uno de los más utilizados para evaluar la jerarquía de valores en diferentes culturas (Hofstede & Bond, 1984, Braitwaite & Law, 1985, Bruna, 1986, Meriño, 1993, Martí, 2010). Para la validez se utilizó la técnica del panel de expertos en la evaluación de forma y contenido, la cual fue realizada por psicólogos, con nivel de doctorado y para la confiabilidad se utilizó la correlación ordinal de Sperman, arrojando 0,94 para los valores finales e instrumentales; indicando que el instrumento es confiable.

La escala de valores de Martí, está constituida por 36 valores, discriminados en 18 valores finales, presentados en 18 ítems y los 18 valores instrumentales, igualmente presentados en 18 ítems.

Tabla 2. *Valores finales e instrumentales*

Escala de valores			
Nro.	Valores finales	Nro.	Valores instrumentales
1	Amistad sincera	1	Alegre
2	Amor maduro	2	Aseado
3	Armonía interior	3	Capaz

4	Autorrealización	4	Cariñoso
5	Belleza	5	Colaborador
6	Felicidad	6	Controlado
7	Igualdad	7	Cortés
8	Libertad	8	Creativo
9	Placer	9	Curioso
10	Prosperidad	10	Flexible
11	Reconocimiento social	11	Generoso
12	Respeto por sí mismo	12	Honesto
13	Sabiduría	13	Independiente
14	Salvación	14	Obediente
15	Seguridad familiar	15	Racional
16	Seguridad nacional	16	Responsable
17	Un mundo de paz	17	Trabajador
18	Una vida excitante	18	Valiente

Fuente: Escala de valores, Martí (2008)

El sujeto debe valorar cada ítem otorgándole una puntuación que varía entre 1 y 18 para los valores finales y de igual manera para los valores instrumentales, donde el número 1 es el valor que tiene mucha importancia y el número 18 es el valor de menos importancia.

RESULTADOS

Una vez expuesta la problemática, establecidos los objetivos y fundamentos teóricos que sustentan la investigación y especificada la metodología se expresan los resultados.

Para el análisis de los ítems, estos fueron agrupados según sus indicadores, tomando en cuenta la distribución presentada:

Características personales:

Tabla 2. *Sexo de los vendedores minoristas del mercado público El Papayo*

Sexo	fi	%
Masculino	48	72,73
Femenino	18	7,27
Total	66	100

Fuente: Martínez, Pérez & Barrios, 2016

En la Tabla 2, se observó que de 66 vendedores minoristas del mercado público El Papayo, donde 48 (72,73 %) pertenecen al sexo masculino; mientras que los 18 (7,27 %) vendedores restantes son femeninos, reflejándose una superioridad del primer grupo laboral.

Tabla 3. *Edad de los vendedores minoristas del mercado público El Papayo*

Edad	fi	%
40-50	30	45,46
51-61	18	27,27
62-72	18	27,27
Total	66	100

Fuente: Martínez, Pérez & Barrios, 2016

En referencia a esta característica, al observar la Tabla 3, notamos que 30 vendedores minoristas del mercado público El Papayo tiene edades comprendidas entre los 40 y 50; es decir el 45,46 %, 18 tienen edades entre 51 y 61, un 27,27 % y finalmente en el intervalo 62-72 años hay 18 personas que representa un 27,27 %, notándose que la mayoría de las edades de los vendedores minoritarios están entre 40 y 50 años.

Tabla 4. *Grado de instrucción de los vendedores minoristas del mercado público El Papayo*

Grado de instrucción	fi	%
Sin estudios	6	9,09
Primaria	36	54,55
Bachillerato	24	36,36
Universitaria	0	0
Total	66	100,00

Fuente: Martínez, Pérez & Barrios, 2016

En la Tabla 4 se observa que 6 vendedores minoristas no poseen grado de instrucción; es decir, 9,09 %, 36 (54,55 %) poseen estudios de primaria, 24 (36,36 %) culminaron su bachillerato y ninguno posee título universitario.

Tabla 5. *Valores finales de los vendedores minoristas del mercado público El Papayo*

Valores finales			
Valores	Puntaje o fa	%	Rango
Amistad sincera	294	2,59	1
Amor maduro	816	7,19	13
Armonía interior	750	6,61	11
Autorrealización	900	7,93	17
Belleza	846	7,46	15
Felicidad	354	3,12	3
Igualdad	678	5,98	10
Libertad	510	4,49	7
Placer	810	7,14	12
Prosperidad	372	3,28	4
Reconocimiento social	822	7,24	14
Respeto por sí mismo	342	3,01	2
Sabiduría	582	5,13	8
Salvación	372	3,28	5
Seguridad familiar	384	3,38	6
Seguridad nacional	846	7,46	16
Un mundo de paz	606	5,34	9
Una vida excitante	1062	9,36	18
Total	11346	100,00	-

Fuente: Martínez, Pérez & Barrios, 2016

La jerarquía para la población se estableció de la siguiente manera, para los valores terminales, tal como se muestra en la Tabla 5, en el tercio superior, se ubicaron respectivamente: amistad sincera, respeto por sí mismo, felicidad, prosperidad, salvación y seguridad familiar. Es así como, en el tercio medio, se encontraron los valores como: libertad, sabiduría, un mundo de paz, igualdad, armonía interior y placer. Para el tercio inferior, se tiene: amor maduro, reconocimiento social, belleza, seguridad nacional, autorrealización y una vida excitante.

De lo anterior se deduce, que el grupo como tal se orienta primordialmente hacia el logro de valores autocentrados en el individuo; es decir, hacia los valores personales y las ganancias en el orden económico y social; mientras que en menor grado se orientan para alcanzar conductas que impliquen imagen corporal atractiva y valores sociales.

Tabla 6. *Valores instrumentales de los vendedores minoristas del mercado público El Papayo*

Valores instrumentales			
Valores	Puntaje o fa	%	Rango
Alegre	342	3,03	3
Aseado	438	3,89	7
Capaz	612	5,43	9
Cariñoso	432	3,83	5
Colaborador	432	3,83	6
Controlado	942	8,36	18
Cortés	654	5,80	11
Creativo	858	7,61	14
Curioso	870	7,72	15
Flexible	834	7,40	12
Generoso	558	4,95	8
Honesto	426	3,78	4
Independiente	618	5,48	10
Obediente	834	7,40	13
Racional	936	8,30	17
Responsable	294	2,61	1
Trabajador	306	2,71	2
Valiente	888	7,88	16
Total	11274	100,00	-

Fuente: Martínez, Pérez & Barrios, 2016

En cuanto a los valores instrumentales de los vendedores minoristas del mercado público El Papayo, la jerarquía se estableció de la siguiente manera, como lo muestra la Tabla 6, en el tercio superior se ubicaron los valores de: responsable, trabajador, alegre, honesto, cariñoso y colaborador. Es así como en el tercio medio, se reflejan los siguientes valores instrumentales: aseado, generoso, capaz, independiente, cortés y flexible. Para el tercio inferior, se muestran los valores: obediente, creativo, curioso, valiente, racional y controlado.

De la clasificación presentada por los vendedores minoristas del mercado público El Papayo, se puede inferir que su comportamiento tiende a ser competente, al destacar entre los valores responsable y trabajador, pero llama la atención con respecto a la percepción que tiene de sí, dado que muestran ser honestos, mientras que se consideran poco obedientes.

Hecho por el cual se podría concluir, que dada la formación de las personas que conforman el grupo de vendedores minoristas del mercado público El Papayo, se han preocupado más por su sentido de responsabilidad y pertinencia ante el grupo familiar que por el bienestar colectivo.

DISCUSIÓN

Las personas necesitan un sistema de valores que guíen su conducta y de significado a sus vidas; sin embargo, muchos individuos no conocen cuáles son sus valores o prestan confusión y conflictos valorales. Sucede esto con mucha frecuencia a todos los niveles, quizás por la etapa del desarrollo por las cuales pasaron, y las pocas oportunidades de asistir a programas de orientación ofrecidos por las instituciones educativas y otras entidades, donde debe propiciarse oportunidades para el esclarecimiento de valores, elaborando programas que serán adaptados luego de comprobar sus efectos, observándose posturas coincidentes con lo planteado por Navas, Torregrosa y Mula (2004).

Las instituciones gubernamentales, por su propia naturaleza tienen que ser garantes no solo del desarrollo social, cultural, humanístico y científico de las comunidades donde se encuentran ubicado, sino que en una forma más profunda deben estar enraizados con el propio destino del hombre y de la sociedad como tal desde esta perspectiva van a marcar la pauta con relación a los valores éticos y profesionales que son incorporados y reforzados en dicho contexto social, así ética constituirá el eje fundamental sobre el cual giran los componentes curriculares.

Una de las maneras para lograr dichos aportes lo pueden constituir las instituciones educativas, las cuales lamentablemente se ha dado énfasis preferentemente a la formación científica y tecnológica y en muchas ocasiones se consideran los aspectos humanísticos y éticos como pocos relevantes y secundarios o los parientes pobres del *curriculum*, y por la excesiva exposición en la que se encuentran los individuos a través de los medios de comunicación social que refuerzan valores foráneos y hasta poco éticos, como ha sucedido en los últimos años que la corrupción pareciera ser un modelo social deseable más que rechazable, tal como lo expresa Sirlin (2008).

Es este orden, los modelos educativos deben responder más a la formación de un hombre, un profesional crítico y competitivo con el cambio social y el bienestar colectivo.

Dado que el propósito de esta investigación fue indagar sobre la jerarquía de valores de los vendedores minoristas del mercado público El Papayo de Sincelejo, se aprecia, que los valores finales más importantes para los vendedores fueron: amistad sincera, respeto por sí mismo, felicidad, prosperidad, salvación y seguridad familiar, observándose así un predominio de los valores personales dirigidos hacia el yo o autocentrados en el indi-

viduo, teniendo relación con lo plantado por Martí (2008) y Pérez y Martí (1997) donde se debe apostar por unos valores construidos bajo un planteamiento sistémico y que lleven a una autonomía y socialización entre los grupos.

En cuanto a los valores finales menos importantes coincidieron en dar los rangos más altos a amor maduro, reconocimiento social, belleza, seguridad nacional, autorrealización y una vida excitante, valores cuyos contenidos son personales y otros con focos interpersonales o sociocentros.

Los valores instrumentales más importantes en los que coincidieron fueron: responsable, trabajador, alegre, honesto, cariñoso y colaborador, observándose que los valores mostrados son de competencia, exceptuando la obediencia que es moral con foco interpersonal, resultados que coinciden a los presentados por Merma (2013) y Valbuena, Morillo y Salas (2006).

En cuanto a los valores instrumentales menos importantes fueron: obediente, creativo, curioso, valiente, racional y controlado, de los cuales en su mayoría son morales con foco interpersonal a excepción de valentía y racional que son de competencia.

CONCLUSIONES

La investigación realizada permitió establecer las siguientes conclusiones:

Los vendedores minoristas del mercado público El Papayo establecieron dentro de la jerarquía de los valores finales más importantes la amistad sincera, respeto por sí mismo, felicidad, prosperidad, salvación y seguridad familiar y entre los de menor importancia libertad, sabiduría, un mundo de paz, igualdad, armonía interior y placer, destacando el interés por los valores centrados en el individuo, su desarrollo personal y familiar; encontrándose menos identificados con el reconocimiento social, una imagen corporal y el bienestar comunitario.

Para el sistema de valores instrumentales, los vendedores minoristas del mercado público El Papayo, definieron como principales: responsable, trabajador, alegre, honesto, cariñoso y colaborador y como menos importantes obediente, creativo, curioso, valiente, racional y controlado, evidenciándose un mayor logro en los valores que denotan la competitividad de los vendedores minoristas del mercado público El Papayo y para los valores de menor preponderancia se destacan los morales con foco interpersonal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Braithwaite, V. & Law, H. (1985). The structure of human values: Testing the adequacy of the Rokeach Value Survey. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 250-263.
- Bruna, A. (1986). *Jerarquización de los valores en un grupo de participantes de la Universidad Rafael Urdaneta* (Tesis de grado). Venezuela.
- Cayón, A. & Pérez, E. (2008). Estructura de valores de Schwartz en el personal directivo universitario privado. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 10(3), 403-417.
- Gómez, A. & Juzgado, A. (2008). *Estudio descriptivo del sistema de valores según la escala de Rokeach en un grupo de reclusos de sexo masculino con diferentes periodos de con financiamiento carcelario* (Tesis de grado). Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- Hofstede, G. & Bond, M. (1984). Hofstede's Culture dimensions: An independent validation using Rokeach's value survey. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 15(4), 417-433.

- Inkeles, A. & Levinson, D. (1969). National Character: the study of modal personality and sociocultural systems. En G. Lindzey & E. Aronson (eds.), *The handbook of social psychology*, 105-133.
- Kohn, M. (1977). *Class and conformity: A study in values* (2ª ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Martí, M. (2008). Las necesidades humanas desde la psicología moral. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 102, 89-101.
- Martí, M. & Palma, J. (2010). Jerarquización y preferencia de valores en los estudiantes de secundaria. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(3), 603-616.
- Meriño, V. (1993). *Sistema axiológico y prosecución académica de los participantes de postgrado de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt* (Tesis de grado), Venezuela.
- Merma, G., Pieró, S. & Gavilán, D. (2013). Perspectivas sobre educación en valores en tiempo de crisis. *Barataria, Revista Castellano - Manchega de Ciencias Sociales*, 15, 151-166.
- Navas, L., Torregrosa, G. & Mula, A. (2004). Algunas variables predictoras de las actitudes del alumnado en la integración escolar. *Revista de Psicología Social*, 19(2), 159-171.
- Pérez, E. & Martí, M. (1997). Interiorización de valores y desarrollo moral. *Cognición y afecto en el desarrollo moral. Evaluación de programas de intervención*, 131-162. Valencia: Promolibro.

- Romero, O. (1998). Valores en la transición organizacional. *Centro de Investigaciones Psicológicas*. Venezuela: Universidad de los Andes.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Fress Press.
- Ros, M. & Gouveia, V. (Eds.) (2006). *Psicología social de los valores humanos: Desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados*. São Paulo, SP: Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial.
- Sánchez, A. (2015). Nuevos valores en la práctica psicosocial y comunitaria: Autonomía compartida, autocuidado, desarrollo humano, empoderamiento y justicia social. *Universitas Psychologica*, 14(4), 1235-1244.
- Sandoval, M. (2007). Sociología de los valores y juventud. *Última Década*, 27, 95-118.
- Schaffer, R. (2000). *Desarrollo social*. México: Siglo Veintiuno Editores.
- Schwartz, S. (1992). Universal in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical test in 20 countries. En P.M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 25, 1-65. New York: Academic Press.
- Schwartz, S. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied psychology*, 48(1), 23-25.
- Sierra, R. (2003). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Thomson.

- Sirlin, C. (2008). Los adultos mayores como agentes de socialización. Importancia de los programas intergeneracionales como estrategia de intervención social. *Asesoría General de Seguridad Social*, 18.
- Valbuena, M., Morillo, R. & Salas, D. (2006). Valores y sistemas en las organizaciones. *Omnia*, 12(3), 60-78.
- Viguer, P. & Solé, N. (2015). La participación de las familias en el análisis y la transformación de su realidad mediante un debate sobre valores y convivencia. *Universitas Psychologica*, 14(1), 355-366.

COMPONENTE ÉTICO COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO LABORAL*

DORKYS COROMOTO ROJAS NIEVES
dorkys67@gmail.com

YASMIRA DEL CARMEN ALAÑA DE HERNÁNDEZ
yasmi_222@hotmail.com

GLORIA DEL CARMEN GARCÉS MEJÍAS
gloriagarces@hotmail.com

** El presente capítulo es un producto resultado del proyecto de investigación componente ético como estrategia para el desarrollo laboral en las empresas contratistas de la industria petrolera de la Costa Oriental del Lago.*

RESUMEN: El estudio busca analizar el componente ético como estrategia para el desarrollo laboral en las empresas contratistas de la industria petrolera de la Costa Oriental del Lago. Para la sustentación teórica se utilizó a Etkin (2000), García & Dolan (2003), Chiavenato (1985), Werther & Davis (1993) entre otros. Metodológicamente, se tipificó como descriptiva, con un diseño no experimental, transeccional – descriptivo; la población estuvo conformada por 27 gerentes, a los cuales se les aplicó un instrumento de 14 ítems, con una escala de cinco (5) alternativas de respuestas. Para la validez, se utilizó el juicio de expertos y discriminante, asimismo se empleó el método de Cronbach arrojando un resultado de 0.93. Para calcular la confiabilidad se utilizó la técnica de estadística de las dos mitades, con lo cual se obtuvo un resultado de 0.80. Se empleó un procesamiento cuali-cuantitativo, mediante un análisis documental y, análisis de frecuencias absolutas y relativas. Se pudo constatar la importancia del componente ético dentro de las organizaciones, ayuda a mantenerlas equilibradas y sus miembros alcanzan un desarrollo profesional basado en los valores presentes en su filosofía de gestión, logrando así un desarrollo profesional acorde a lo que ellos aspiran y lo que la empresa necesita.

Palabras clave: Componente ético, Estrategias, Desarrollo profesional.

ABSTRACT: The study seeks to analyze the ethical component as a strategy for workforce development contractors in the oil industry of the Eastern Costa del Lago. It was used to Etkin (1997), García and Dolan (1996), Chiavenato (1985), Werther and Davis (1993) for the theoretical support among others. Methodologically, I was classified as descriptive, with a non-experimental, transeccional design - descriptive; the population consisted of 27 managers, which was applied an instrument of 14 items, with a scale of five (5) alternative answers. expert judgment and discriminant validity was used for, also the method of Cronbach yielding a result of 0.93 was used. To calculate the statistical reliability technique of the two halves, whereby a result was obtained of 0.80 was used. A qualitative and quantitative processing was used by a documentary analysis and analysis of absolute and relative frequencies. He was found the importance of ethical component within organizations, it helps maintain balanced and its members reach a professional development based on the values in its management philosophy, achieving professional development curtailment what they aspire and what the company needs.

Keywords: Ethical component, Strategies, Professional Development.

INTRODUCCIÓN

Hoy día debido a los cambios que caracterizan las condiciones económico-sociales y productivas, las organizaciones se ven obligadas a operar en ambientes altamente cambiante, competitivo y lleno de incertidumbre, el cual les impone constantes adaptaciones del mercado y los medios de producción, así como a la reconsideración de las estrategias actuales por otras que permitan hacer un uso creativo, racional y eficiente de los recursos financieros, tecnológicos y, sobre todo, humanos que poseen.

Es por ello que las empresas en la actualidad dentro del ámbito mundial están inmersas en un proceso de globalización que presiona constantemente hacia la búsqueda de formas nuevas, eficientes y creativas para desarrollar, producir y distribuir productos de excelente calidad así como precio. Ante esta situación, las empresas se ven obligadas a lograr una importante capacidad de innovación, generar nuevos conocimientos, con los cuales hacer frente a su entrada, a este mercado global e interdependiente.

De acuerdo al contexto anterior, las empresas deben competir, asumiendo, que requiere de procesos gerenciales, administrativos y operativos más eficientes, que influyan de manera definitiva en los resultados alcanzados por las organizaciones, las cuales tendrán que enfrentarse e impulsar el cambio hacia nuevas formas de producir sus bienes y/o servicios.

Los mercados donde se desenvuelven las empresas públicas o privadas, se reducen cada día más, las mismas se enfrentan para lograr segmentos en los cuales todavía exista demanda insatisfecha. Sus mercados nacionales se han vuelto tan pequeños y estrechos que las ha obligado a traspasar fronteras buscando clientes a quienes atender, lo que hace necesario que las organizaciones se preocupen por el desarrollo laboral de sus empleados, ya que ellos son el recurso que permitirá que los otros recursos (finan-

cieros, tecnológicos e inmuebles) se utilicen de manera eficiente y eficaz haciendo que la empresa obtenga el éxito esperado.

Autores como Muller (2001) considera que las empresas deben estar pendientes de su competitividad el mismo manifiesta que esto no es más que el conquistar, mantener y ampliar la participación en el mercado, por esto las organizaciones han tenido que comenzar a comprender y vigilar no solo a sus competidores actuales sino también a los potenciales, así mismo identificar los cambios que pueden Influir de manera positiva o negativas en su posición en el mercado con respecto a ellos, lo que confirma lo expuesto por Tamace (1998, p.51) quien la considera “la habilidad sostenida de obtener ganancias y mantener la participación en el mercado”.

Ante esta situación, los gerentes de estas organizaciones se han visto en la necesidad de iniciar el desarrollo laboral de todo su personal, buscando que se han más proactivos, emprendedores e innovadores, para que sus decisiones entren dentro del contexto ético, evitando así que rompan con los principios éticos de la empresa, y hasta los propios, dejando así de lado la creencias de que “lo realmente importante, es alcanzar el objetivo, por lo tanto el fin justifica los medios”, a lo que Etkin (2000) llama la doble moral, es decir, dicen practicar los principios éticos, pero ante un estímulo interno o externo los desechan, para aprovechar cualquier oportunidad.

Esto lleva a que, gerentes con un alto compromiso y excelente nivel de desempeño en sus actividades son producto de un desarrollo laboral, consiente, planificado y formalizado, lo que les permite atender el proceso de competitividad, los sistemas de planificación profesional o laboral benefician tanto a los trabajadores como a la empresa Russell (1991). A los primeros les ayudan a descubrir sus intereses y habilidades, así como a aumentar su satisfacción gracias a la posibilidad de identificar y trasladar-

se a los puestos más coherentes con sus objetivos y planes. Desde la perspectiva de la empresa, la planificación del desarrollo profesional o laboral reduce el tiempo necesario para cubrir los puestos vacantes, ayuda en la planificación (preparación de los trabajadores para las vacantes derivadas de renovación o jubilación), identifica empleados con talento directivo y proporciona a todos los trabajadores la oportunidad de descubrir sus metas profesionales y desarrollar planes para alcanzarlas.

Por supuesto, involucrarse en este tipo de acciones requiere que las mismas desarrollen y afiancen una capacidad innovadora y gran destreza negociadora; más aún cuando estos nuevos hechos están planteando continuas revisiones de los modelos gerenciales que han prevalecido hasta ahora para poder cumplir eficaz y efectivamente con los objetivos propuestos por las empresas, para lo cual, se requieren gerentes con capacidades bien sustentadas y componentes éticos bien definidos para el desarrollo efectivo de sus funciones.

Ante esta realidad, las empresas pertenecientes al sector analizado, según Rosales (1997, p.75) “...pueden aprovechar esta oportunidad histórica apelando a la flexibilidad intrínseca que les da su estructura organizativa mucho menos rígida que la que exhiben las grandes empresas”.

Las empresas son sociedades que tienen un fin, lograr sus objetivos, en el caso de las empresas privadas es la maximización de los beneficios, las ventas o la participación en el mercado. Mientras que la empresa pública busca el interés general de la colectividad a la cual pertenece, en ambos casos interactúan con grupos de interés tanto internos como externos, exponiéndose a sucumbir ante las ideas de aligerar los procesos a través de acciones y conductas que faltan a lo ético y lo moralmente aceptado. No se trata de ver si el negocio es ético o no, sino de evaluar el alcance ético

del ser humano en su relación con el negocio, ya que la ética forma parte del ser humano y ella rige su comportamiento en todas las dimensiones y contextos donde se desenvuelve.

Por su parte Etkin (2000) sostiene que las organizaciones se hacen fuertes, forman ventajas competitivas de alta confiabilidad, ya que las decisiones de sus gerentes y demás miembros se apoyan en los principios y valores éticos operan en el plano de lo legítimo, lo honesto y lo socialmente aceptable, sus productos y/o servicios son de alta calidad permitiéndole aprovechar oportunidades más provechosas, dando mayores beneficios a la empresa, convirtiéndolas en organizaciones vitales o responsables.

Una empresa ética es competitiva porque cumple con su razón de ser, esto no la lleva a perder cliente por el contrario los aumenta, sus gerentes y empleados se ponen de acuerdo para construir y mantener un ambiente sano, respetan el Código de Ética, no negocian como operadoras corruptas, se unen a otras organizaciones honestas para defender las reglas del juego equitativas en los mercados, producto de adoptar comportamientos formados a través del desarrollo laboral

Con respecto a lo antes planteado se hace necesario el desarrollo de estrategias para el desarrollo laboral de todo el personal basada en principios y valores éticos que fomenten un comportamiento donde se generen ventajas y se ganen oportunidades, sin incurrir en proceder incorrectos, ilegales o deshonestos.

La Costa Oriental del Lago donde se desarrolló la investigación enfrenta las transformaciones sufridas por la industria petrolera, la misma ha elevado sus niveles de exigencia, provocando que aquellas empresas que no se adapten desaparezcan, en consecuencia se ha podido observar cambios

significativos en la manera de gerenciar y negociar lo que ha contribuido a desestabilizar los niveles de competitividad, reduciendo el mercado.

El ambiente donde los gerentes de esta industria toman decisiones, es el mismo que prevalece en todo el país, esta manera de hacer las cosas está llevando a la empresa a enfrentarse de manera agresiva, haciendo desaparecer a muchas pequeñas y medianas organizaciones que no pueden hacer frente al poder e influencias de las trasnacionales y las grandes empresas nacionales, lo que ha conducido a una repartición poco proporcional del mercado de los servicios petroleros.

Pero muchas de las empresas basan sus negocios en el poder y la influencia, lo que es éticamente inaceptable, no tienen claro sus objetivos a largo plazo, lo cual las convierte en organizaciones oportunistas o naufragas, pudiendo desaparecer luego de aprovechar la oportunidad que se les presentó en el corto plazo, son pocas las empresas de este sector en la Costa Oriental de Lago que están alejadas de este modelo, muy especialmente aquellas formadas con capital de la región, para quienes ganar el beneficio al corto plazo es lo esencial, lo que a su vez las hace desaparecer rápidamente perjudicando las economías de estos municipios, ya que los mismas se han desarrollado mayormente en base a lo que reciben del Estado y de los impuestos que pagan estas empresas.

Una vez realizada la revisión documental, según los planteamientos de García y Dolan (2003), Roakeach (1973), Santana (2000), Etkin (2000), Chiavenato (1985), Werther y Davis (1993) entre otros, los cuales proveen de argumentación teórica al presente estudio. A partir de estas reflexiones puede afirmarse que esta investigación se justifica por su aporte teórico-práctico, ya que permite identificar opciones de pensamientos éticos para ser insertados de manera congruente en el ámbito organizacional, debido

a que el desafío de las empresas modernas es la construcción de agrupaciones humanas tan eficientes y eficaces como sea posible, haciendo énfasis en la presencia de los valores ético gerenciales en la práctica de toma de decisiones de su miembros, con lo cual pasan a formar parte como garantes y promotores de una cultura centrada en valores que apoyen el logro de los objetivos.

En virtud de lo planteado se precisa el desarrollo de la presente investigación la cual tiene como objetivo analizar el componente ético como estrategia para el desarrollo labora en las empresas contratistas de la industria petrolera de la Costa Oriental del Lago, Estado Zulia.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Componente Ético

En la actualidad, puede decirse que la ética comprende principios o pautas de la conducta humana; por lo tanto, se considera como ciencia normativa, ocupándose de las normas del comportamiento de los individuos. Dell' Ordine (2000). Sin embargo, la ética también se presenta como una disciplina filosófica, lo cual hace necesario su estudio.

Para un mejor entendimiento, se definirá el término filosofía, como “la ciencia que trata sobre temas muy importantes relacionados con el hombre, como cuál es el origen del mundo y de la vida, y cuáles acciones se catalogan como buenas o malas”. Al mismo tiempo, esta disciplina centra su atención en los principios, formas y sentido del conocimiento humano, en la naturaleza de la conducta individual y social (fines, normas y valores), y en el problema del significado del deber, la libertad, la obligatoriedad, las virtudes morales, entre otros.

La ética es considerada como una disciplina práctica de la filosofía, puesto

que estudia la conducta del hombre en la vida social, además que la tarea filosófica suele desembocar en una forma de vida, en la fundamentación de una actividad moral y aún las más abstractas reflexiones hechas por el hombre acerca del misterio del cosmo y de la vida, no tienen otra razón de ser sino la de justificar una ética.

Como se ha mencionado anteriormente, la ética ha sido definida como una disciplina filosófica que estudia la moral del hombre en la sociedad, de allí que su importancia se deriva de su objeto de estudio: la moral.

Desde que el hombre se agrupó en sociedades, tuvo la necesidad de desarrollar una serie de reglas que le permitieran regular su conducta frente a los otros miembros de la comunidad. De manera que la moral, es una constante de la vida humana y los hombres no pueden vivir sin normas ni valores. La ética instruye acerca del porqué de la conducta moral, ya que los problemas estudiados, son aquellos que se suscitan todos los días, en la vida cotidiana, en la labor escolar, en la actividad profesional, entre otros; y más aún, permiten diferenciar entre un comportamiento bueno y uno malo. Según Escobar (2000, p.15), la importancia que reviste la ética como estudio y comprensión de la vida moral puede ilustrarse con el pensamiento de algunos filósofos representativos de la historia (tales como Sócrates, Platón, Aristóteles, Kant, Köngberg, Antonio Caso, entre otros), los cuales muestran que la filosofía no es puramente teórica, sino la cual desemboca en problemas prácticos relacionados con la situación concreta del hombre, hacen pensar, asimismo revelan que detrás de toda filosofía, tal vez, haya una decisión de tipo moral. Por lo tanto, no puede vivirse sin una moral que oriente o que guíe la vida hacia la asimilación de los valores humanos.

La ética se ocupa de normar lo que los individuos deben hacer en su interacción social; es decir indica que es lo bueno y “lo malo” de las acciones

humanas (Santana, 2000, p.22). La ética se deriva de la palabra griega *ethos* que significa “costumbre”, utilizada primero por el poeta Homero y entendida como lugar habitado por hombres y animales, a partir de este surgen múltiples interpretaciones sobre el *ethos*.

Según su acepción el *ethos* significa temperamento, carácter, hábito, modo de ser. Según Santana (2000, p.30), “Ética es la disciplina que estudia el desarrollo y funcionamiento de la moral, de libertad y responsabilidad individual. Se ocupa de la acción humana desde el punto de vista del deber ser; se diferencia de las otras ciencias que estudian el “que” el “como” y el “por qué” del comportamiento humano”.

El *ethos* en las organizaciones se va adquiriendo con el paso del tiempo, lo cual se logra por medio de los hábitos de trabajo en el ser y deber ser de las empresas, es por ello que las decisiones éticas no son innatas, derivan del aprendizaje que produce la experiencia y la interacción o vinculación intersubjetiva entre los seres humanos. Santana (2000) señala lo siguiente “no se puede aspirar conductas éticas y morales sin una educación que fomente tales principios”.

Para Santana (2000) la formación de actitudes valorativas debe partirse de un enfoque integral del ser humano, por lo tanto supone:

Una formación afectiva: aprender a ser tanto o más importante que recibir conocimiento, es el madurar en el “aprender a ser”, “aprender a sentir, “se haga”, adquiere sensibilidad, desarrolle aptitudes y actitudes que lo lleven a vivir su vida a plenitud.

Una formación social: aprender a convivir, a acción social constituye la labor de una comunidad unida que coincide en motivación y aspiraciones. El ser humano no sabrá ser libre si no lo aprende respetando la libertad, ni

sabrá trabajar en equipo, ni ser solidario, ni compartir una responsabilidad o llegar a una meta con otros, si no a trabajado en solidaridad.

Una formación cognoscitiva: aprender a saber, consiste en aprender a conocer e interpretar la realidad donde se desenvuelve.

Una formación corporal: aprender a ser, permite no solo vitalizar el organismo, sino que también libera tensiones y represiones internas, fortalece la salud física y mental.

La formación ética: aprender el deber ser la escuela tiene el compromiso de ofrecer herramientas éticas que permitan “aprender cómo debo actuar”, una ética que capacite para afrontar con sentido crítico y realista la práctica de valores.

Ante los procesos de globalización y transculturización se convierte en una necesidad para las empresas la formación de su personal en la materia de comportamiento ético, así como la práctica de los valores.

Enfoque sobre Valores

Para Rockeach (1973) muchas veces se confunden los valores en general con los valores éticos, los cuales según él, son medios adecuados para conseguir nuestras finalidades.

García y Dolan (2003), manifiestan que se hace necesario diferenciar entre los valores finales y los valores instrumentales, los últimos son modos de conducta adecuados o necesarios para llegar a conseguir los primeros. Por ejemplo para conseguir la felicidad, puede ser necesario un conjunto determinado de valores instrumentales, como a honestidad, dinero, pensamiento positivo, etc.

Los valores pueden ser finales e instrumentales, los valores finales se dividen a su vez en personales y ético-sociales, en el caso de los primeros son aquellos a los que aspira el individuo para sí mismo, los segundos constituyen aspiraciones o propósitos que benefician a toda la sociedad.

Por su parte los valores instrumentales también se dividen en dos tipos: los ético-morales y los de competencias, los primeros hacen referencia a la manera de cómo se comportan los individuos para alcanzar sus valores finales, se caracterizan porque se ponen en práctica en la relación con los demás y cuando se incorporan pero no se traducen en conductas recurrentes pueden generar sentimientos de culpa o malestar cuando no son cumplidos, los últimos son más individuales, aunque están socialmente condicionados y no están directamente relacionados con la moralidad ni la culpabilidad. En el Cuadro 1 se puede observar los distintos tipos de valores con sus respectivos ejemplos.

Cuadro 1. *Tipos de valores*

VALORES FINALES (objetivos existenciales)	
Valores personales ¿Qué es para usted lo más importante en la vida?	Vivir, felicidad, salud, salvación, familia, éxito o realización personal, tener prestigio, demostrar estatus, bienestar material, sabiduría, amistad, trabajo, ser respetado, demostrar valía, amor, etc.
Valores ético-sociales ¿Qué quiere usted para el mundo?	Paz, supervivencia ecológica del planeta, justicia social, etc.
VALORES INSTRUMENTALES (medios operativos para alcanzar los valores finales)	
Valores éticos-morales ¿Cómo cree que hay que comportarse con quienes los rodean?	Honestidad, educación con los demás, sinceridad, responsabilidad, lealtad, solidaridad, confianza mutua, respeto de los derechos humanos, etc.
Valores de competencia ¿Qué cree que hay ue tener para poder competir en la vida?	Cultura, dinero, imaginación, lógica, buena forma física, inteligencia, belleza, capacidad de ahorro, iniciativa, pensamiento positivo, constancia, flexibilidad, vitalidad, simpatía, capacidad de trabajo en equipo, coraje , vida sana, etc.

Fuente: García y Dolan (2003)

Para los efectos de esta investigación se tomarán en cuenta los valores morales que se encuentran presente en el personal de las empresas contratistas petroleras analizadas. Dichos valores están representados por responsabilidad la cual se refiere la cualidad de la personalidad que involucra el cumplimiento cabal de las tareas o deberes contraídos, así como la capacidad para asumir las consecuencias derivadas de sus acciones.

La solidaridad con ella el individuo se inclina a sentirse unido a sus semejantes y a cooperar con ellos. La honestidad es una forma de vivir en coherencia entre lo que se piensa y la conducta observada hacia el prójimo, que junto a la justicia, exige en dar a cada quien lo que es debido.

Otro es la congruencia creencia personal de que es necesario cumplir con las normas familiares, sociales y las leyes, seguir órdenes. El autocontrol lleva al individuo a la autorregulación, monitoreo o comprobación constante del propio comportamiento y del de los demás, para detectar fallas y logros.

La cortesía, es el siguiente valor a considerar, consiste en la preferencia personal por actuar y que otros actúen conforme a las normas de educación, las buenas costumbres y el respeto bajo cualquier circunstancia y por ultimo respeto por la vida los individuos se inclinan apreciar la autoestima y la seguridad en sí mismo como condición inherente a la naturaleza humana, que permite aceptar y respetar a los demás y el ambiente.

Por su parte Judge y Robbins (2009) consideran que los valores se clasifican en valores terminales los cuales se refieren a los estados finales que son deseados y los valores instrumentales estos se refieren a los modos preferibles de comportamiento o medios para lograr los valores terminales. Esta clasificación la apoyan en la encuesta que creó Rokeach (EVR) sobre valores, la cual consiste en un conjunto 18 valores individuales.

Cuadro 2. *Tipos de valores*

Valores Terminales	Valores Instrumentales
Vida confortable	Ambicioso
Vida emocionante	Mente amplia
Sentido de logro	Capaz
Paz en el mundo	Cariñoso
Mundo de belleza	Limpio
Igualdad	Valiente
Seguridad de la familia	Perdona
Libertad	Servicial
Felicidad	Honesto
Armonía interna	Imaginative
Amor maduro	Independiente
Seguridad nacional	Intellectual
Placer	Lógico
Salvación	Amoroso
Respeto de si mismo	Obediente
Reconocimiento social	Diplomático
Amistad verdadera	Responsable
Sabiduría	Autocontrolado

Fuente: Judge y Robbins (2009)

Los estudios arrojan que los valores EVR varían de un grupo a otro, las personas en las mismas ocupaciones o categorías tienden a poseer valores similares.

Se hace necesario señalar que los cambios en el entorno empresarial requieren de un enfoque que pueda enfrentar estas nuevas circunstancias, para García y Dolan (2003, p.90) son:

La exigencia creciente de garantías de calidad y reducción de costos que le permitan ganar o permanecer en sus mercados, la conciencia creciente de la necesidad de estímulos y aprovechamiento de la creatividad de

los miembros de la organización para la reducción de costos, así como el añadir valor a los productos, también estar atento sobre capacidad de producción y mercados saturados en muchos sectores, la creciente presión ciudadana para la eficiencia en la gestión de los recursos públicos.

La dificultad para el mantenimiento de las prestaciones sociales, así como tendencia a la evolución de usuarios pasivos a clientes con criterios, el aumento de la inestabilidad del empleo, del autoempleo, el desarrollo acelerado de nuevos sistemas tecnológicos de información, también la aparición creciente de productos innovadores en todos los sectores cada vez más competitivos.

La aparición de nuevas regulaciones legales en materia ecológica, el acortamiento de los ciclos de vida de los productos, el aumento acelerado del nivel de estudio de la población trabajadora, así como el aumento en las expectativas de desarrollo laboral.

Los nuevos planes para la empresarialización de la administración pública, la aparición de nuevos mercados globales, la aparición de valores “postmateriales” en los países desarrollados (valor al tiempo libre, al cuidado de la salud, respeto al medioambiente, entre otros), así como la acelerada aparición y desaparición de nuevas empresas en todos los sectores.

La posibilidad tecnológica del trabajo con ordenador desde el propio domicilio, las nuevas alianzas estratégicas entre redes de empresas y por último la integración de proveedores y clientes en los diferentes procesos de la empresa.

Es por esto, que abordarlos y rendir al máximo requiere que a los empleados se les presenten valores a través de los cuales se ilusionen y le encuentren sentido a lo que hacen.

Guillen (2008) sostiene que en buena medida la ética se puede exponer pero no imponer, se presenta pero cada cual aprenderá de modo totalmente libre, pueden ser explicada y descrita, mas no impuesta. Por otro lado considera que nunca se termina de aprender, ya que los seres humanos y las organizaciones son perfectibles, es decir siempre hay oportunidades para mejorar. Aprenderla es riesgoso cuando se descubren los dinamismos del ser humano y las leyes éticas pueden encontrarse rincones inexplorados, o aspectos del propio comportamiento que deberían ser cambiados, el aprendizaje requiere siempre estar dispuesto al cambio.

Aprender la ética no implica necesariamente acabar con la corrupción, la misma está presente en no pocas organizaciones, ladrones, timadores, farsantes y embusteros los ha habido, los hay y los habrá siempre esto consecuencia del mal uso de la libertad. El aprendizaje de la ética amplía los límites de la libertad del comportamiento humano, cuando más conocimiento se tiene, mejores decisiones se toman, ante las diversas alternativas de actuación, pude emplear mejor su conocimiento ético.

El desarrollo laboral o profesional

Comprende los aspectos que un individuo quiere enriquecer o mejorar con vista a lograr objetivos dentro de la organización, esto se inicia en cada persona por su disposición a alcanzar metas y por la aceptación de las responsabilidades que conlleve.

Para Fernández (2002) las organizaciones deben conseguir que el desarrollo profesional sea una estrategia empresarial clave si quieren sobrevivir en un entorno empresarial cada vez más competitivo y global. En la era de la información, las empresas competirán más a través de los conocimientos, habilidades y capacidad de innovación de los trabajadores que con su capacidad productiva o el interés por los costes laborales. Puesto que el

desarrollo profesional desempeña un papel central a la hora de garantizar una mano de obra competitiva.

Cuando se habla del desarrollo profesional o laboral se hace referencia a la educación que tiene por objetivo desarrollar y perfeccionar al individuo haciendo que crezca profesionalmente en determinadas carreras en la organización, pero también se puede ver como un estímulo que lo lleven a alcanzar un mayor nivel de eficacia, productividad en el cargo que ocupe y por consiguiente hace a la empresa más competitiva en su mercado.

Chiavenato (1985, p.457) considera que sus objetivos persiguen plazos más largos, para dar al hombre aquellos conocimientos que sobre pasan los exigidos en el cargo actual y lo preparan para asumir funciones más complejas o numerosas, también obedecen a programas preestablecidos y atiende a una acción sistemática que persigue la adaptación del individuo a la filosofía o valores de la empresa.

Según los autores Werther y Davis (1993), la manera más segura de lograr promociones y reconocimientos es mejorando su desempeño, cuando este es insuficiente esto no ocurre, aunque se empleen adecuadamente las técnicas de desarrollo profesional o laboral. Sin embargo algunos empleados advierten que al ser conocidos por las personas que efectúan las promociones suben sus posibilidades de desarrollo, un hecho injusto, pero que existe. Los gerentes tienen poca disposición a promover a personas desconocidas, por lo tanto el empleado debe romper con el anonimato haciéndose de una imagen favorable unido a un alto nivel en su desempeño.

Los principales objetivos del desarrollo ético son, según Chiavenato:

Concientizar a las personas sobre la ética: es decir, ayudarlas a reconocer conflictos para evitar que racionalicen el comportamiento carente de ética.

Obtener la credibilidad de las personas: en vez de enseñar conceptos, muchas organizaciones presentan situaciones reales para enseñar comportamientos.

Enseñar a las personas un modelo ético para la toma de decisiones, es decir, un modelo simple que ayude a las personas a pensar de las consecuencias de sus elecciones.

Metodología

El presente estudio se corresponde con una investigación de tipo cuali-cuantitativa. De acuerdo a Cerda (1994, p.47), la investigación cuali-cuantitativa “reproduce elementos relacionados con aspectos tangibles e intangibles las relaciones que se dan entre los objetos y fenómenos y la medición debe ser sometida a los criterios de rigurosidad validez”. El tipo de investigación fue descriptivo, transeccional de campo.

Población

El estudio, está dirigido a una población de 27 empresas contratistas de la industria petrolera del municipio Laguilla del estado Zulia, registradas en la asociación de comerciantes e industriales del municipio Lagunilla (ACIL).

Muestra

En esta investigación la muestra, está conformada por la totalidad de los 27 gerentes o encargados de la empresas contratistas de la industria petrolera del municipio Laguilla del Estado Zulia, a lo que Tamayo y Tamayo, (2010, p.69) nombra como censo poblacional la cual define como “la muestra en la cual entran todos los miembros de la población”.

Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica de observación documental técnica de investigación cuya fina-

lidad es obtener datos e información a partir de documentos escritos y no escritos, susceptibles de ser utilizados dentro de los propósitos de una investigación en concreto, en el caso particular del estudio, estuvo dirigido al acta constitutiva de las empresas analizadas.

Técnica de observación mediante encuesta teniendo presente que la investigación propuesta se realizó a través de un diseño de campo, la recolección de los datos se llevará a cabo a través de la aplicación de un instrumento diseñado por las investigadoras, para medir la variable Componente Ético.

Instrumentos de recolección de datos

En lo que respecta instrumento, está orientado a determinar los valores éticos presentes en la actuación del personal gerencial de las empresas contratistas de la industria petrolera de la Costa Oriental del Lago, se elaboró un cuestionario contentivo de catorce (14) ítemes con una escala tipo Likert de cinco (5) alternativas de respuestas (5. Siempre; 4. Casi siempre; 3. Algunas veces; 2. Casi nunca; 1. Nunca).

RESULTADOS

Tabla 1. *Variable: Componente Ético*

Dimensión Alternativas	Valores Éticos		Promedio Ponderado	
	F.A.	F.R	F.A	F.R
Siempre	24	89,2	24	89,2
Casi Siempre	2,6	9,5	2,6	9,5
Algunas Veces	0,4	1,3	0,4	1,3
Casi Nunca	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0
Total	27	100	27	100

Fuente: Rojas, Alaña y Garcés (2016)

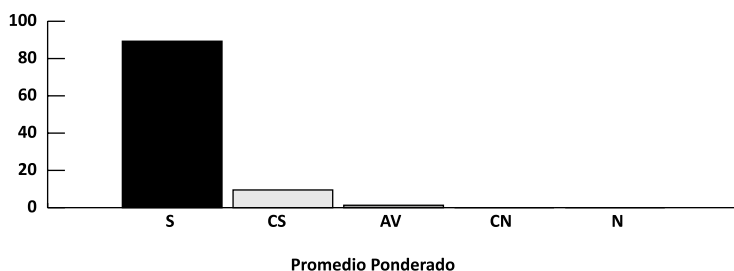


Figura 1. Variable componente ético

Fuente: Rojas, Alaña y Garcés (2016)

Para la Variable Componente ético, se puede visualizar un promedio ponderado del 89,2 % dentro de la categoría siempre; al considerar los encuestados poseer valores éticos orientados hacia su conducta, logran así un equilibrio con las personas que se encuentran bajo sus alrededores; logrando de esta manera establecer el conjunto de normas y formas de vidas a través de las cuales aspira a cumplir con los valores.

Estos resultados comparten características similares a la investigación realizada por Ferrer (2001), donde obtuvo un moderado componente ético en las esferas de relaciones de mercado de la Región Zuliana, especialmente en la interacción evidenciada por las empresas pequeñas, donde sólo se destaca el rasgo de responsabilidad, el cual enuncian y comparten en sus relaciones.

En el caso de las empresas mejora la relación del componente, evidentes en rasgo como seguridad, confianza, calidad, responsabilidad y cooperación, evidenciada entre empresas; hallazgos similares al estudio planteado donde se pudo evidenciar una alta presencia de los valores responsabilidad, solidaridad, honestidad, congruencia, autocontrol, cortesía, respeto por la vida, permitiendo inferir que el no cumplimiento de ellos provocará malestar entre los empleados que pudieran ocasionar dificultades en la actividades diarias.

Apoyados en la investigación documental, se realizó un análisis de las actas constitutivas para identificar los rasgos éticos presentes en las empresas, ya que no poseen ningún documento diseñado exclusivamente para este fin, esto arrojó los rasgos éticos que poseen, los cuales se presentan a continuación:

Tabla 2. *Valores Organizacionales*

Valor	Descripción
Responsabilidad	Orientada al prestar un servicio de calidad, logrando generar confianza entre sus clientes
Ética	La cual debe estar dirigida hacia el trabajo con mística, con iniciativa proyectando una imagen corporativa acorde con las necesidades del medioambiente en el cual se desenvuelve.
Honestidad	Cuando plantea que se trabajará con valores morales basados en prestar un servicio tomando en consideración las necesidades de los clientes, satisfaciendo sus expectativas y ofreciendo productos y servicios, basados en las normativas de calidad.
Excelencia	Expresada como un modo de actuación encaminado a lograr calidad, competitividad, eficacia, eficiencia y sentido o visión de futuro. A estar preparado para enfrentarse a las exigencias sociales, personales y laborales, según sus estudios o experiencias. Implica que para la persona es importante ser competente, dinámico, hábil en la tarea.
Compromiso	Apoyando en todo lo posible a sus clientes (internos y externos), logrando que se sientan plenamente identificados con la organización; además de comprometerse con la sociedad para el logro del bienestar colectivo.
Solidaridad	Vista como una característica de la sociabilidad que inclina al hombre a sentirse unido a sus semejantes y a la cooperación con ellos.
Igualdad	Inclinación al respeto por la condición de igual, por el trato sin diferencias de sexo, clase social, credo o raza, respeto por las diferencias.
Ambición	Dirigidas a la persona a perfeccionarse a sí misma, en lo humano, espiritual, profesional y económico, venciendo los obstáculos y dificultades que se presenten, desarrollando la capacidad de hacer mayores esfuerzos para lograr cada objetivo que se proponga.

Fuente: Rojas, Alaña y Garcés (2016)

Además, al aplicar el instrumento y preguntar sobre los valores éticos que poseen y practican estos fueron los resultados arrojados:

Tabla 3. *Dimensión: Valores Éticos*

Indicad. Altern.	Responsabilidad		Solidaridad		Honestidad		Congruencia		Autocontrol		Cortesía		Respeto		Promedio Ponderado	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Siempre	25	93	26	98	27	100	23	87	22	82	18	67	26	98	24	89,2
Casi Siempre	2	7	1	2	0	0	3	11	5	18	7	26	1	2	2,6	9,5
Algunas Veces	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	2	7	0	0	0,4	1,3
Casi Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	27	100	27	100	27	100	27	100	27	100	27	100	27	100	27	100

Fuente: Rojas, Alaña y Garcés (2016)

Para la Dimensión Valores Éticos, se refleja un promedio ponderado dentro de la categoría siempre del 89,2 %; al considerar la opinión de los encuestados quienes manifiestan tienen una alta presencia de los valores: responsabilidad, solidaridad, honestidad, congruencia, autocontrol, cortesía, respeto por la vida, es decir, aquellos valores referidos a los modos de conducta necesarios para alcanzar los valores finales y no son necesariamente en sí mismos fines existenciales, es decir valores éticos-morales.

Según García y Dolan (2003) los valores son aprendizajes estratégicos relativamente estables en el tiempo de que una forma de actuar es mejor que su opuesta para conseguir salir bien las cosas. Los mismos integran el núcleo de la libertad humana en cuanto constituyen elecciones deliberadas o preferencias estratégicas por unos modos de actuación frente a otros de cara a la supervivencia o vida buena de un determinado sistema.

El valor puede definirse como la elección estratégica de un determinado principio de conducta, aunque también se le utiliza indistintamente como algo valioso o incluso como algo generador de conductas emprendedoras, a través del cual asumen riesgo. Por lo tanto, se puede afirmar que los valores son estructuras del pensamiento que se mantiene preconfiguradas en

el cerebro como especie humana de cara a la supervivencia. No son más que medios adecuados para conseguir las finalidades planteadas.

Una sociedad anómica, Allport 1924, citado por García y Dolan (2003, p.64), es aquella donde no existe opciones de valores claramente formuladas, los autores al transpolar el concepto a las organizaciones afirman que una organización anomia presenta falta de cohesión colectiva y la carencia de moral, lo que las podría llevar al fracaso, en el grupo de empresas analizadas se descarta la presencia de la anomia organizativa, porque aunque no existe un documento diseñado específicamente para la consulta de los valores y principios, sus actas constitutivas y en las practicas cotidiana de sus miembros los mismos están presentes.

El indicador responsabilidad, obtuvo un promedio ponderado de 92,59 %; al considerar lograr aceptar con responsabilidad las consecuencias de sus actos y, opinan que es importante asumir las consecuencias producto de las actividades que se realizan. Por lo tanto, la responsabilidad es necesaria, la misma implica ciertas cualidades que debe poseer una persona suponiendo el cumplimiento cabal de las tareas o deberes contraídos, derivados de los diferentes roles que se desempeñan en distintos ámbitos y cuyo cumplimiento brinda satisfacción.

En lo que respecta al indicador solidaridad; se puede observar un promedio ponderado del 98,15 % dentro de la categoría siempre; al manifestar los gerentes encuestados es necesario apoyar a las personas cuando necesitan cualquier tipo de ayuda; además, consideran importante apoyar a los empleados para realizar sus actividades efectivamente. Es así, como la solidaridad implica una característica de la sociabilidad que inclina al hombre a sentirse unido a sus semejantes y a la cooperación con ellos, la cual es fundamental dentro del ámbito gerencial.

Para el indicador honestidad, se obtuvo un promedio ponderado del 100 % en la categoría siempre; al considerar los encuestados actuar siempre sobre la base de sus principios y valores inculcados; además, consideran la honestidad como un valor fundamental para el funcionamiento de la sociedad. Asimismo, la investigadora, plantea que la honestidad es cualidad personal para decir y actuar conforme a los verdaderos sentimientos y pensamientos, refleja rectitud en el proceder. Implica valorar la honradez y la verdad como norma de vida. Ser sincero consigo mismo, así como con los demás.

En el indicador congruencia, se puede observar un promedio ponderado del 87,04 % en la categoría siempre; al opinar los encuestados que es ser obediente constituye un valor fundamental para el logro de los objetivos que se proponen; además, ejecutan las órdenes emitidas por sus jefes. Por lo tanto, la congruencia se encuentra dirigida a la capacidad que deben poseer las personas necesarias para cumplir con las normas familiares, sociales y las leyes. Seguir órdenes de figuras de mando o autoridad.

El indicador autocontrol; obtuvo un promedio ponderado del 81,48 % en la categoría siempre; al manifestar los encuestados que su comportamiento lo controlan sobre la base de la situación presentada y, la intuición es fundamental para evaluar el desempeño de los empleados. Para la investigadora, el autocontrol, surge de la necesidad que tienen las personas de autorregulación, monitoreo o comprobación constante del propio comportamiento y del comportamiento de otros, para detectar fallas y logros.

Para el indicador cortesía, se puede observar un promedio ponderado en la categoría siempre del 66,67 %; al considerar los encuestados que ser cortes permite establecer buenas relaciones interpersonales con los empleados; además, tratan de ser amable con todas las personas. La investigadora,

plantea que la cortesía implica una preferencia personal por actuar y que otros actúen conforme a las normas de educación, las buenas costumbres y el respeto, en cualquier circunstancia.

Para el indicador respeto por la vida, se visualiza un promedio ponderado del 98,15 %; al considerar los encuestados “siempre” los derechos humanos son necesarios para el funcionamiento efectivo de la sociedad; además, mantener una vida saludable es un valor necesario en todo momento. Por lo tanto, el respeto por la vida es una inclinación a apreciar la autoestima y la seguridad en sí mismo como condición inherente a la naturaleza humana, permitiendo aceptar y respetar a los demás y al ambiente. Sensibilidad ante los problemas sociales y económicos que afecten a los otros.

Tabla 4. *Principios presentes en la filosofía de gestión*

Principios	Descripción
Excelencia	Entendida como el esfuerzo voluntario por alcanzar los más altos niveles de calidad y competitividad, logrando de esta manera satisfacer plenamente las necesidades de sus clientes internos y externos.
Democracia	Concebida como el compromiso social en el cumplimiento de sus fines y objetivos, significa el libre acceso de igualdad de oportunidades en sus miembros, amplia participación dentro del mercado.
Autonomía	Capacidad que posee para organizarse, de tomar decisiones en beneficio de sus miembros, en la forma como penetrar en nuevos mercados, en la manera de prestar sus servicios.
Responsabilidad	Asumida como el cumplimiento eficaz, efectivo y entusiasta de las actividades que corresponde ejecutar en la organización.
Lealtad	Expresada como la fidelidad que debe poseer la organización, expresada mediante una actitud positiva y de orgullo a pertenecer al ambiente dentro del cual se desenvuelve.
De Calidad	Persiguiendo los más altos niveles de calidad en todas sus funciones.

Fuente: Rojas, Alaña y Garcés (2016)

Sobre esta base, para Escobar (2000), el plano normativo origina lo denominado, estrictamente, moral, la cual es un conjunto de normas y reglas

las cuales señalan el deber ser. La moral por consiguiente, existe para ser realizada y no tendría sentido prescribir una norma, si no fuera posible llevarla a cabo. Cuando se habla de la realización de esta, se refiere al plano fáctico o al plano de los hechos, el cual está formado por los actos concretos realizados conforme a esta dimensión.

El plano fáctico, origina lo reconocido como “moralidad”, la cual comprende los actos realizados conforme a la moral dominante; es decir, es ella misma hecha realidad (moral efectiva), es la manera cotidiana como se viven las normas, o sea la serie de actos efectivos, tal como se realizan habitualmente. Por lo tanto, el tema de la ética se interesa por saber la naturaleza de la norma moral, así como sus características esenciales frente a otro tipo de norma o reglas.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En relación a los resultados de la investigación, analizar el componente ético como estrategia para el desarrollo labora en las empresas contratistas de la industria petrolera de la Costa Oriental del Lago, Estado Zulia. Lleva a concluir que se hace necesario que las organizaciones presten atención a el tema ético y de valores, ya que en el futuro no existirá ninguna empresa que no asuma la decisión de enmarcar su gestión dentro de un comportamiento moral de sus miembros y de una relación honesta con todos los grupos de interés, en especial los internos. Los líderes empresariales más notables confirman que su éxito esta basado en los valores en los que los formaron, por lo tanto procuran infundirlos en otros.

En la dirección de una empresa es definitivo el papel de los valores, lo que inquieta es determinar el cómo hacerlos efectivo de modo que se traduzcan en una fuerza que impulse a la organización en forma eficiente al logro de los objetivos y a los miembros a su realización profesional.

Este planteamiento es apoyado por Chiavenato (2009) quien considera que las organizaciones exitosas definen sus valores y están constantemente preocupados por desarrollar o capacitar a sus empleados para que tomen decisiones éticas. Por su parte Fernández (2002) considera que el desarrollo profesional de las personas puede conseguir que los empleados se involucren en la empresa y generen ventajas competitivas que ayuden a ganar mercado o empezar en nuevos negocios. Por lo tanto al hacer que dentro del desarrollo profesional este incluida una preparación en principios y valores ético, haría que las teorías de Etkin (2000) cuando manifiesta que las organizaciones pueden ser competitivas si sus gerentes y miembros basan sus decisiones en principios y valores éticos, dando relevancia e importancia a lo establecido en sus actas constitutivas, para convertirse en organizaciones vitales o responsables; se harían realidad.

Los resultados apoyan lo planteado por Guillen (2008) quien considera que la preparación en la ética requiere miembros dispuestos a cambiar, ya que de ella se pueden desprender el descubrimiento de rincones inexplorados o aspectos del propio comportamiento que deben ser cambiado, el utilizar la ética como herramienta para el desarrollo profesional puede garantizar un ámbito de trabajo más eficiente y eficaz, así como también humano,

CONSIDERACIONES FINALES

La globalización como proceso de expansión económica busca traspasar fronteras que permitan el intercambio comercial, para ello se requiere la creación de una nueva forma de organización basada en la rentabilidad, productividad, productos de alta calidad, pero fundamentada en valores creando formas de desarrollo sustentables, con la cual enfrentar la férrea competencia. El asunto ético-moral resulta ser una dimensión inseparable de la actividad humana, los mismos afloran en valores morales de

responsabilidad, confianza, justicia y dignidad, es por ello que el comportamiento ético está basado en la virtud del saber hacer las cosas en forma prudente, honrada e integral.

Los resultados arrojados por la investigación permiten afirmar que dentro de las organizaciones se necesita de la acción comunitaria, responsable y solidaria de sus miembros, a partir del ejercicio cotidiano de la práctica de hábitos de valores, esto permitirá la resolución de conflictos y procesos a través de una óptica de patrones morales positivos.

Ahora bien, para obtener esa formación se hace necesario capacitar a sus miembros en los aspectos éticos relevantes para la organización, concientizando los empleados sobre la ética para eviten racionalizar un comportamiento carente de ética a la hora de un conflicto, para obtener credibilidad y enseñarles un modelo ético a utilizar en la toma de decisiones que les permita pensar en las consecuencias de sus elecciones.

El utilizar el componente éticos como estrategias para el desarrollo laboral permitirá orientar el comportamiento de los gerentes y empleados de las empresas contratistas de la industria petrolera hacia el desarrollo de empresas vitales comprometidas con el bien común, con el ganar ganar, la seguridad en el trabajo y la protección del ambiente, es decir evita las fuerzas destructivas de la competencia desenreda, haciéndolos más competitivos en el mercado y pudiendo hacer frente a los cambios empresariales que se vienen presentando en los mercados globales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cerda, T. (1994). *La Investigación Total: Unidad Metodológica en Investigación Científica*. Colombia: Magisterio.

Chiavenato, I. (1985). *Introducción a la teoría general de la Administración*. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.

Clemente, J. (2000). *La competitividad empresarial*. México: McGraw-Hill.

Dell'Ordine, M. (2000). *Administración de operaciones y producción. Calidad total y respuesta sensible rápida*. México: McGraw-Hill.

Escobar, J. (2000). *Administración estratégica. Un enfoque integrado*. (3^a ed). Santafé de Bogotá, Colombia.

Etkin, M. (2000). *Ética Gerencial*. Madrid: McGraw-Hill.

Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional como estrategia competitiva: *Cuadernos de Gestión*, 2(1), 65-92.

Ferrer, J. (2001). *Componente ético en la esfera de relaciones de mercado del sector metalmecánica* (Tesis doctoral).

García & Dolan (2003). *La dirección por valores*. Madrid: Editorial McGraw-Hill.

Guillen, M. (2008). *Ética en las organizaciones*. España: Editorial Pearson Prentice Hall.

Judge, T. & Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Prentice-Hall.

- Muller, S. (2001). La escala de valores de Rokeach en una muestra de estudiantes de Servicio Social. *Revista de Servicio Social*, 1(2). Chile: Universidad Concepción.
- Rokeach (1973). *The Nature of Human Values*. (3ª ed.). San Francisco, USA: Jossey-Bass Inc.
- Rosales, V. (1997). *Valores y prácticas de la cultura organizacional en un contexto de transformación* (Tesis doctoral).
- Russell, J. (1991). Career Development Interventions in Organizations, *Journal of Vocational Behavior*.
- Santana, A. (2000). *Ética*. México: McGraw-Hill.
- Tamace, J. (1998). *Los valores en la educación*. File://A: Los Valores en la Educación 2.htm.
- Tamayo y Tamayo, M. (2010). *El proceso de Investigación Científica*. Colombia: Limusa, Noriega.
- Werther, W. & Davis, K. (1993). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. McGraw-Hill.

LA MIPYME MANUFACTURERA Y LA GENERACIÓN DE EMPLEO EN LA CIUDAD DE SINCELEJO, SUCRE, COLOMBIA*

CLAUDIA MILENA PÉREZ PERALTA

claudia_perez@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre – CORPOSUCRE

YAMARU DEL VALLE CHIRINOS ARAQUE

yamaru_chirinos@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre – CORPOSUCRE

** Este Capítulo de libro es producto del Proyecto: La Competitividad en la Industria Manufacturera del municipio de Sincelejo, adscrito al Grupo de Investigación GICEA de CORPOSUCRE.*

RESUMEN: En América Latina las pequeñas y medianas empresas – Pymes, representan alrededor del 99,0 % del total de empresas de la región, y generan empleo a más del 60,0 % del total de trabajadores (OCDE/CEPAL, 2012). Para el caso de Colombia, según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE para el año 2014, las Pymes constituyen el 92,0 % del total de empresas del país, y generan alrededor del 50,0 % del empleo total. Según la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2015), las Pymes a nivel mundial constituyen una gran fuente de empleo en los países, por esto, su importancia para las economías. La presente investigación tiene como objetivo estudiar aspectos organizacionales característicos de las Mipymes manufactureras en Sincelejo, así como, algunos apartes sobre el empleo generado por esta clase de empresas en la ciudad; para esto, se indagó información en 142 firmas. De acuerdo a los resultados empíricos existe una correlación positiva entre los ingresos operacionales y el número de trabajadores empleados por estas compañías, lo que podría indicar niveles de productividad relativamente altos.

Palabras clave: Mipyme, Empleo, Productividad laboral, Sector manufacturero.

ABSTRACT: In Latin America small and medium-sized enterprises - Pymes account for about 99,0 % of all companies in the region and generate employment for more than 60,0 % of all workers (OCDE/CEPAL, 2012). In the case of Colombia, according to the National Administrative Department of Statistics - DANE 2014, Pymes constitute 92,0 % of all companies in the country, and generate about 50,0 % of total employment. According to the International Labour Organization - ILO (2015), Pymes worldwide are a major source of employment in the country, therefore, its importance to the economies. This research aims to study organizational aspects characteristic of manufacturing Mipymes in Sincelejo, as well as some asides on employment generated by this kind of companies in the city; for this, information on 142 firms were investigated. According to the empirical results there is a positive correlation between operating revenues and the number of workers employed by these companies, which could indicate relatively high levels of productivity.

Keywords: Mipyme, Employment, Labor productivity, Manufacturing sector.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las exigencias de la globalización, la integración y la liberalización de los mercados, han demandado de las firmas una mayor disminución en sus costos y el aumento en sus niveles de productividad, en aras de una mayor competitividad; esto, ha favorecido, a nivel de gobierno, la formulación de políticas tendientes a una mayor flexibilidad laboral, provocando importantes alteraciones en las formas tradicionales de vinculación al trabajo (Farné, 2003). La flexibilización de los mercado de trabajo, han permitido en las empresas la horizontalización de procesos y la subcontratación (Arroyo, 2009); así mismo, se ha implementado la descentralización y externalización de funciones; estas reformas, han estado relacionadas con el deterioro de los derechos de protección y asociación en el trabajo (Pineda, 2007; Pineda & Acosta, 2010).

En América Latina estas prácticas empresariales, se han presentado en un entorno, donde, al menos la mitad de los empleos los genera el sector informal y existen grandes problemas de desigualdad económica y concentración de la renta (Millones, 2012). En Colombia, la situación en materia laboral se ve agravada por los elevados índices de pobreza asociada al ingreso; lo cual, es paradójico, en una nación, donde la tasa de desempleo ha caído, y se han incrementado las posibilidades de trabajo. Las razones de tal situación, pueden estar relacionadas con la calidad de los empleos disponibles, la cual, puede ser baja (Restrepo & Rivas, 2012). Según Ramírez y Guevara (2006) en el país, la tasa de desempleo ha disminuido, debido al aumento en la informalidad y el subempleo (Cárdenas & Mejía, 2007; Bustamante, 2011). En el año 2006, en Colombia seis de cada diez trabajadores eran informales, mientras que cuatro de cada diez eran subempleados (García, Ortiz & Uribe, 2008); en el año 2015, cuatro de cada diez son informales y tres de cada diez siguen siendo subempleados.

En el caso del municipio de Sincelejo, según cifras del DANE, aunque el desempleo, se mantienen en un solo dígito para el año 2015 (8,9 %), lo cual, es equiparable al nivel nacional, la tasa de subempleo (subjetivo), como manifestación de precariedad laboral, sigue relativamente alta, del orden del 27,0 %, es decir, que de cada 100 personas ocupadas en Sincelejo, al menos 27 desean cambiar de trabajo por otro alternativo, la razón fundamental para este comportamiento, son los bajos ingresos que perciben. De otro lado, otra cifra alarmante son los niveles de informalidad laboral, donde, más de la mitad de los ocupados en el municipio son informales, principalmente, por la no afiliación a la seguridad social y pensión, en particular, la proporción de ocupados informales es de 65,3 % en 2015. Según cifras del Ministerio del Trabajo, para el año 2016, los ocupados en Sincelejo, trabajan en el sector comercial y servicios (el 61,1 %), solo el 9,1 % de estos están vinculados a la industria manufacturera; de otro lado, el 54,1 % del total de trabajadores son cuenta propia, es decir, se manejan como independientes.

Dadas las difíciles condiciones de contexto, en materia laboral es fundamental que los países impulsen la creación de empresa, que puedan responder forma rápida ante las necesidades del entorno; una forma de emprendimiento que se ha vuelto característico de economías emergentes, son las llamadas Pymes, las cuales, son generadoras de empleo y tienen grandes ventajas, relacionadas con su tamaño (Heinz, 2007; citado en Angulo, 2012). Las Pymes tienen un alto grado de adaptabilidad debido a su estructura orgánica interna, la capacidad de absorción de recurso humano, la habilidad para innovar, su mayor cercanía con el cliente final y la desconcentración y democratización del poder. Estas unidades empresariales pueden incluso facilitar el crecimiento y el desarrollo de las grandes empresas, debido a que son parte importante de la cadena de valor (Navarro, García & Vela, 1999).

Para el caso del municipio de Sincelejo, según información de la Cámara de Comercio de la ciudad, existían en 2013, alrededor de 1366 Mipymes (siendo el 82,0 % microempresas), las cuales, en su mayoría estaban en las ramas de actividad de comercio y servicios (el 46,3 %), en tanto, que las industriales solo representaron el 4,3 % para el mismo año (Pacheco Ruiz, 2013). A pesar de la importancia que tiene la Pyme para el municipio, en general este tipo de firmas, tienen problemas relacionados con una baja capacidad de adaptación e innovación en sus sistemas de administración y organización de funciones, donde, las formas de administración tienden a ser tradicionales y resistente al cambio, así mismo, otra característica, es la presencia de dispersión y atomización industrial, donde, la Pyme, por lo general, actúa de forma aislada en un medio cada vez más exigente y competitivo (Durán, 2005).

Teniendo en cuenta que con el fortalecimiento de la Pyme, se puede generar competitividad y desarrollo en los países, organismos internacionales, como el Banco Interamericano de Desarrollo - BID y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, así como, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, han propuesto algunas políticas para impulsar este tipo de empresas en América Latina, tales políticas, están orientadas principalmente hacia el mayor acceso por parte de estas empresas a los mercados financieros, el desarrollo de servicios empresariales, el apoyo a la innovación y la tecnología, la generación de capital humano, el fortalecimiento de las cadenas de valor y el fomento al empresarismo, como valor social (Llisterri et al., 2002; OCDE/CEPAL, 2012).

En el caso de Colombia, el Consejo Privado de Competitividad - CPC, ha identificado una serie de puntos críticos para mejorar el entorno empresarial y por ende, generar desarrollo, estos tienen que ver con: la formali-

zación del trabajo, la innovación, la capacitación de la mano de obra, la disposición de infraestructura en materia de transporte y logística, la bancarización, la aplicación de un sistema de tributos propicio para la sostenibilidad de las compañías y el fácil acceso a la justicia (Montoya, Montoya & Castellanos, 2010). En el caso de las Mipymes, a nivel nacional existe un marco regulatorio especial, a través de la Ley 590/2000 (Modificada por la Ley 905 de 2004 y Ley 1450 de 2011) (Nieto, Timoté, Sánchez & Villarreal, 2015), donde, se plantean políticas de apoyo hacia este tipo de empresas (Beltrán, 2006).

El objetivo de este trabajo es el de estudiar aspectos organizacionales característicos de las Mipymes manufactureras en Sincelejo, así como, algunos apartes sobre el empleo generado por esta clase de empresas en la ciudad; para esto, se indagó información en una muestra empresarial de 142 firmas, que resultaron ser, en su mayoría microempresas; dicha información se recabó mediante una encuesta, que incluía datos de todas las áreas de la organización, desde las financieras, administrativas, hasta las comerciales. A continuación se presenta el estado del arte, donde, se hace una revisión de dos conceptos principales; el concepto de Pyme, el cual, se explora desde los criterios teóricos y técnicos, y el concepto de empleo, desde el punto de vista teórico. En otro aparte del escrito, se presenta la metodología, donde, se detallan las características de la muestra, y algunas particularidades de los instrumentos de recolección de datos; finalmente, están los acápites de resultados, discusión y conclusiones, donde, se hacen algunas precisiones acerca de características organizaciones y laborales de las Pymes en la ciudad.

ESTADO DEL ARTE

El concepto de Pyme en economía

Cuando se habla de Mipymes –Micro, Pequeña y Medianas Empresas–, de manera obvia se está hablando de una medida de tamaño, en este caso

de las firmas. Desde las ciencias económicas existen cinco enfoques que explican el tamaño de las empresas: el enfoque tecnológico, el enfoque organizacional, el institucional, el de mercado y el enfoque del ciclo de vida de la empresa; el primero señala que el tamaño de la firma está determinado por su estructura de costos, donde, la empresa crecerá solo en la medida en que sus costos medios de largo plazo disminuyan (economías de escala) (ver Diagrama 1). En el segundo enfoque, el tamaño de la firma está determinado por la eficiencia de los costos de transacción (enfoque organizacional); según Coase (1937, citado en Uribe, 2000) los costos de transacción son aquellos que están presentes en la negociación y realización de los contratos que tienen lugar en el mercado para cada operación de intercambio; teniendo en cuenta esto, la firma podrá crecer en la medida en que estos costos sean menores (Kumar et al., 1999, citado en Nieto et al., 2015).

El tercer enfoque indica que el tamaño de la firma depende del marco regulatorio presente en el país, así como el acceso a recursos financieros por parte de la empresa; bajo el aspecto regulatorio el cumplimiento de cierto tipo de normas definen el tamaño de las unidades productivas; de otro lado, los aspectos financieros, tienen que ver con la disponibilidad de recursos, donde, en una economía con menor acceso a estos, las empresas tendrán un menor tamaño (Kumar et al., 1999, citado en Nieto et al., 2015). Por su parte el enfoque del mercado, establece que el tamaño de las firmas va a tener directa relación con la distribución de poder y el rol que le toca jugar a cada una de ellas dentro del mercado y su estructura de competencia (Di Tommaso & Dubbini, 2000). En particular, en los mercados grandes, es decir, donde la demanda es grande en comparación con la Escala Mínima Eficiente – EME¹ de las firmas, la industria tenderá

1 Es el nivel de producción que minimiza los costos medios de la firma (Varian, 2005).

a ser fragmentada –firmas más pequeñas–; mientras, que en los mercados pequeños, la industria será concentrada –firmas más grandes– (ver Diagrama 2).

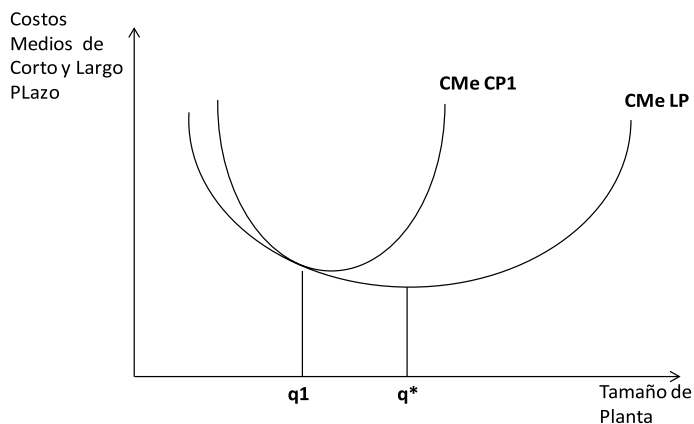


Diagrama 1. Tamaño de Planta Óptimo

Fuente: Varian, 2005, p.378

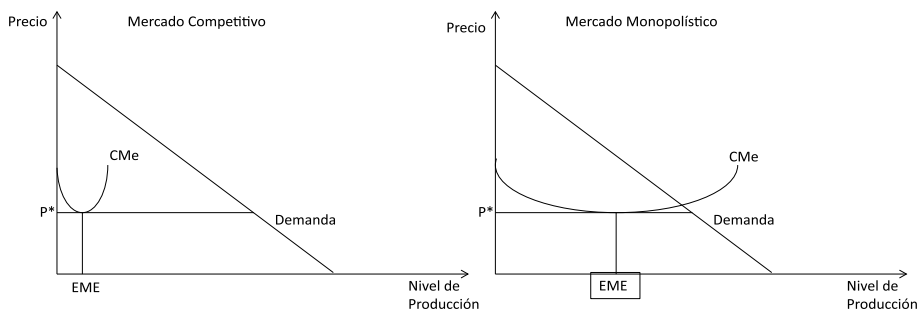


Diagrama 2. La demanda del Mercado y la EME

Fuente: Varian, 2005, p.439

Finalmente el último enfoque que es el ciclo de vida de la empresa, afirma que el tamaño de esta está relacionado con su edad y crecimiento; las empresas ingresan al mundo como firmas pequeñas, y a través del aprendizaje van creciendo y evolucionando en el ciclo de vida, con lo que logran mayor estabilidad, que les permite invertir más en investigación y desarrollo, produciendo una constante innovación (Álvarez & Durán,

2009). Además de estas posturas teóricas, a nivel técnico se han considerado una extensa gama de variables para definir el tamaño de una firma, por ejemplo: el número de trabajadores, el tamaño del mercado, la inversión en maquinaria, equipo y capital, el volumen de producción, el valor de la producción, entre otras (Cardozo, Velásquez & Rodríguez, 2012); sin embargo, ninguna de estas variables constituye, por sí sola, un criterio suficiente para la delimitación del tamaño de una empresa en términos reales (Navarro, García & Vela, 1999).

De acuerdo a esta visión técnica, en el ámbito internacional, existen varias definiciones de Pymes, desde la visión de organismos multilaterales; de un lado, el Fondo Monetario Internacional - FMI, define las microempresas como aquellas firmas que tienen máximo de 10 empleados, activos por menos de 10.000 dólares y ganancias anuales menores a 100.000 dólares; pequeñas empresas serán aquellas con menos de 50 empleados y activos o ventas anuales inferiores a los 3 millones de dólares; finalmente las medianas empresas serán las que tengan menos de 300 empleados y cuyos activos o ganancias anuales no superen los 15 millones de dólares. De otro lado, la OIT define como microempresa a aquella con hasta cinco (5) empleados, pequeña empresa a la que tenga desde seis (6) hasta veinte (20) empleados, y mediana y gran empresa a la que tenga más de veintiún (21) personas empleadas (Ayyagari, Beck & Demirgüç-Kunt, 2007). Teniendo en cuenta todo esto, se puede decir, que no existe un criterio universalmente aceptado para definir Pymes, al menos desde el punto de vista operativo.

Se puede decir que las Pymes son compañías pequeñas locales o regionales con el propósito de promover el desarrollo económico nacional (Aguilar & Martínez, 2013). De otro lado, se define Pyme como “...*toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades*

empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, sea de carácter rural o urbano...” (Ley 590 de 2000, Artículo 2, 2000). A nivel nacional, tal como sucede en varios países latinoamericanos, la clasificación del tamaño de las firmas y en particular la definición de Pymes, se hace desde varios criterios, y bajo parámetros que pueden resultar puntos de vista particulares de expertos u organizaciones específicas; por lo cual, se pueden generar discrepancias entre organizaciones de un mismo país, e impedir comparaciones adecuadas entre distintas economías (Ueki, Tsuji & Cárcamo, 2005). De acuerdo a los criterios de empleados y activos, la clasificación de las empresas en Colombia es como sigue:

Tabla 1. *Colombia. Tamaño de las Empresas*

Tamaño	Número de Empleados	Monto de Activos
Gran Empresa	Más de 200	Más de 15.000 SMMLV
Mediana Empresa	Entre 51 y 200	Más de 5.001 y hasta 15.000 SMMLV
Pequeña Empresa	Entre 11 y 50	Más de 501 y hasta 5.0001 SMMLV
Microempresa	Hasta 10	Hasta 501 SMMLV

Fuente: Villegas y Toro, 2010

Evolución teórica del concepto de Pyme

El concepto de Pyme comienza a escucharse entre los académicos en las décadas del 50, 60 y 70, donde, el enfoque económico predominante (en materia empresarial) era el de la producción en serie, siguiendo el modelo fordista (Vergara, 2007); de esta forma, cualquier forma de organización fabril que no se ajustara a este modelo era considerada como ineficiente. La asociación entre tamaño de la planta y la productividad de la mano de obra en un esquema de uso intensivo de energía fue lo que justificó el predominio de la gran empresa a nivel industrial (Yoguel, 2005). El fenómeno de las Pymes, existía, aunque era considerado como signo de subdesarrollo económico (Kaufmann & Tesfayobannes, 1997, citado en Trejo, 2010); en particular, mientras que la gran empresa se encontraba le-

galmente constituida, con beneficiosos incentivos gubernamentales, leyes laborales para los empleados y demás; las Pymes por su parte, permanecían sumergidas en la informalidad (Álvarez & Durán, 2009).

Durante la década de los 70 existió un hecho histórico, que contribuyó a replantear el papel de las Pymes en la economía, este fue la crisis del petróleo; donde, el replanteamiento del rol de la pequeña empresa en la economía de los países, fue motivado por el hecho que la gran empresa se volvía ineficiente, dada la gran demanda que esta ejercía de este hidrocarburo como materia prima (Álvarez & Durán, 2009). En esta misma década, comenzó a surgir la noción de que en las Pymes descansaba la clave para un desarrollo industrial sin los males sociales del fordismo (Cortellese, 1988); bajo esta visión la OIT empieza a recomendar que los países del “tercer mundo” ayuden a las Pymes, otorgándoles mayores incentivos y generando políticas de promoción (OIT, 1972). A nivel teórico estos años marcaron la transición entre el paradigma del fordismo, al paradigma de “especialización flexible” de Piore y Sabel (1984), citado en Schmitz (1993), uno de cuyos puntos de partida fue el estudio de las pequeñas empresas en Italia (Schmitz, 1993).

En los 80, y con la aparición del mencionado paradigma post-fordista de uso intensivo en información y conocimiento (Yoguel, 2005), se produce un aumento en el interés por las Pymes, las cuales, se comienzan a percibir como agentes de cambio, debido a que el menor tamaño de las mismas es considerado como signo de una mayor capacidad de adaptación e innovación. A partir de entonces, y bajo el nuevo paradigma, las pequeñas firmas empiezan a ser consideradas como eficientes, flexibles y dinámicas (Späth, 1993, citado en Trejo, 2010), especialmente por países en desarrollo, que necesitaban de firmas adaptables que lograsen sobrevivir, y donde, la gran empresa se encuentra relativamente ausente del escenario económico

(Schmitz, 1993, citado en Álvarez & Durán, 2009). Hoy por hoy, las Pymes son percibidas a nivel mundial como un motor de desarrollo, si se les generan en espacios de desarrollo adecuados.

El trabajo desde la teoría

La palabra empleo, es un concepto relativamente moderno, donde, el empleo asalariado, es una de las modalidades que adoptó el trabajo en un momento histórico particular; hasta hace pocas décadas solo se hablaba de trabajo. En las sociedades primitivas no se podía distinguir el trabajo de las demás actividades humanas; este indicaba una actividad física penosa, que movilizaba un saber productivo, se materializaba mediante el uso de herramientas, y se orientaba a producir los medios necesarios para la existencia humana. Para los griegos, el trabajo era una actividad física, que se reducía al esfuerzo que debían hacer las personas de las clases más bajas, para asegurarse el sustento, lo cual, era penoso y degradante (Neffa, 1999).

Aunque en la Edad Media, aún el trabajo estaba asociado a una restricción, fueron las ideas judeo-cristianas, las que cambiaron su perspectiva a nivel social, y es a partir de la reforma protestante, cuando se comienza a hablar de la ética del trabajo. Posteriormente, en el siglo XIX con la Revolución Industrial, el trabajo se comienza a considerar como una mercancía, que era ofrecida por aquellos que no poseían otro factor productivo; para la época, el trabajo era visto como una forma de alienación, e incluso de explotación. Resultado de las luchas sociales del movimiento obrero, y de las ideas humanistas del siglo XIX, el trabajo, como actividad humana, comenzó a ser visto de otra forma (Guerra, 2015); hoy en día, este, es considerado como una actividad para la integración social, la construcción de identidad y la autorrealización personal.

El trabajo es una actividad humana que despliega el esfuerzo y el saber hacer, y que pone de manifiesto la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y las capacidades de adaptación de los trabajadores, ante los desafíos cotidianos que les plantea la actividad. En particular, el empleo se puede definir como una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización, es una relación laboral que permanece en el tiempo y tiene un carácter mercantil, goza de ciertas garantías jurídicas y de la protección social, y está normativizado por reglas codificadas en estatutos profesionales o en convenios colectivos de trabajo. No todo trabajo es un empleo; siendo el empleo, una forma de trabajo (Fouquet, 1998, citado en Neffa, 1999). Independientemente de si es trabajo o empleo, se puede decir, que este constituye la instancia a través de la cual las personas obtienen los recursos necesarios para realizar sus proyectos de vida en torno a la libertad para ser y actuar, es un elemento esencial para definir su identidad, es un mecanismo de integración social y además, es una de las actividades mediante la cual los individuos realizan sus aspiraciones personales y hacen su aporte productivo a la sociedad (PGN, 2011).

La Pyme: ¿generadora de empleo?

Existe evidencia que confirma que la Pyme es una gran generadora de empleo; sin embargo, el empleo que se crea puede ser muy heterogéneo, donde, los puestos de trabajo, pueden ser o no, de calidad (OIT, 2015). El tema de la segmentación y el carácter dual de los mercados de trabajo, nacen en el seno de la escuela institucionalista; según esta visión, el mercado de trabajo estaría integrado por dos segmentos: un sector primario y uno secundario. El sector primario ofrece “buenos” puestos de trabajo, o los que podrían ser considerados empleos de calidad; en cambio, en el secundario, los puestos de trabajo son de peor condición, pudiendo ser considerados como empleos precarios, donde, el trabajo es inestable, los salarios son bajos y hay escasas o nulas posibilidades de ascenso laboral

(Fernández-Huerga, 2010; Córdoba, 2012). En el caso de las Pymes en muchos países, puede ser que el empleo que estas generen sea del segmento secundario.

Bajo esta nueva perspectiva de segmentación del trabajo, cobra gran importancia los problemas de precarización del empleo, tal como, la informalidad, el subempleo, las desigualdades salariales (Manzur, 2012), es decir, lo que se podría llamar como formas atípicas de empleo (Reinecke & Valenzuela, 2000). La evidencia sugiere que en los países desarrollados las actividades empresariales y la correspondiente creación de empleo están más relacionadas con la edad de la firma, que con el tamaño de la misma; en este sentido, las pequeñas empresas jóvenes son, de lejos, las que más contribuyen a la creación de empleo. Incluso en la Pyme de la gran economía informal de los países en desarrollo, se observa la misma heterogeneidad en la creación de puestos de trabajo; donde, la mayoría de las Pymes de los países en desarrollo son microempresas informales con una productividad baja, que no crecerán ni crearán nuevos empleos (OIT, 2015).

Además de esta visión, existe otra con respecto a la relación de la Pyme y los mercados de trabajo; esta, hace referencia en la forma como se articulan los vínculos laborales entre trabajo y capital al interior de la empresa, distinguiendo las Pymes de “autoempleo” y las “empleadoras”; si quienes son propietarios son a la vez empleados, y no existe ningún obrero externo contratado, la Pyme es considerada como de autoempleo, asimilándola a las economías familiares; si, por el contrario, existen trabajadores no propietarios, vinculados a la unidad productora, entonces, se habla de una empresa empleadora. El criterio sería entonces, si los factores productivos de trabajo y capital están o no en las mismas manos (Briones, 1998), habría que establecer esta separación, lo que incluso afectaría hasta la misma definición de Pyme.

Se podría suponer que para que la Pyme sea empleadora, generando trabajos de calidad, es necesario que existan condiciones institucionales, políticas y económicas adecuadas en los países, en este sentido, es necesario la comprensión de la heterogeneidad del universo empresarial, así como, la implementación de estrategias de clusterización y encadenamientos de valor, por medio de políticas focalizadas desde la coordinación interinstitucional y los vínculos público-privados. Es fundamental empezar a pensar que las políticas para las Pymes, más que un conjunto de herramientas para superar fallas del mercado, que impiden la acción de las empresas de menor tamaño, es un conjunto de objetivos de desarrollo social y económico, en países, donde, la gran empresa puede estar ausente, o puede ser excluyente para ciertos segmentos de la población (Collao et al., 2011).

MÉTODO

Diseño

Los objetivos de esta investigación aplicada, fueron alcanzados a partir de un estudio descriptivo correlacional, bajo una metodología cuantitativa y un método inductivo analítico, cuya fuente de información fundamental fue primaria, en donde, el instrumento para obtener los datos fue un cuestionario, dirigido a los directivos y/o administradores de una muestra de empresas del sector industrial manufacturero del municipio de Sincelejo.

Participantes

Los datos fueron de corte transversal y la muestra empresarial fue obtenida mediante muestreo aleatorio estratificado (por objeto social que desarrollaban la firma) del directorio de empresas de la Cámara de Comercio de Sincelejo. En particular, en el directorio habían 7.415 registros en Sucre, de estos, para Sincelejo eran 5.423, y de estos, 509 correspondían a empresas que pertenecían al sector secundario de la economía (transformadoras). Estas 509 compañías, se consideraron como la población objeto

de estudio, de aquí, se obtuvo una muestra de 142 empresas, bajo ciertos criterios estadísticos (95,0 % del nivel de confianza, un error del 5,0 %, una probabilidad de ocurrencia del 15,0 % (este porcentaje corresponde a la participación de las exportaciones de Sucre dentro del PIB departamental), y de no ocurrencia del 85,0 % ($q=1-P$)); luego, la muestra fue ponderada por grupos de empresas de diferente objeto social, siendo abiertos seis (6) grupos: alimentos, vestido, muebles de madera, productos químicos y farmacéuticos, materiales para la construcción, entre otros (ver Gráfico 1).

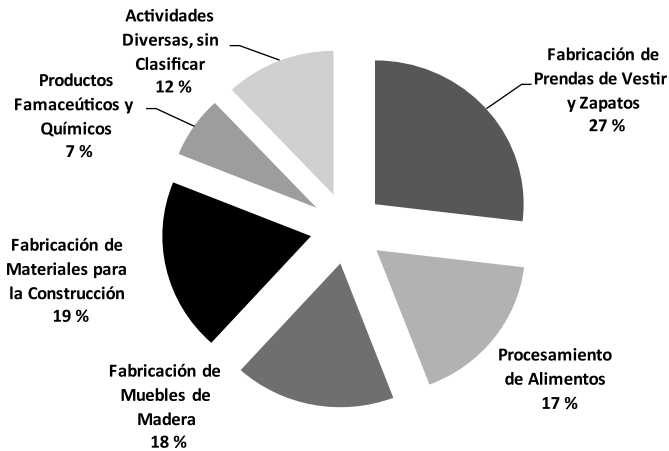


Gráfico 1. Segmentación de la Muestra

Fuente: Cámara de Comercio de Sincelejo. Cálculos del autor

Instrumentos

Para recoger la información se aplicó un cuestionario, que contiene nueve (9) módulos, los cuales, son: a) identificación; b) función general (áreas de dirección de la compañía); c) función administrativa; d) función productiva y comercial –el cual, es el módulo más largo, que a su vez contiene los siguientes acápitales: gestión de proveedores, gestión de producción, gestión de precio, gestión plaza o distribución, área comercial, gestión promoción, servicio al cliente, alianzas estratégicas, calidad total, y la parte de investigación y desarrollo–; e) función financiera; f) talento humano; g) función

tecnológica; h) función ambiental, y finalmente; i) los factores externos. El cuestionario tuvo 96 preguntas, que dieron respuesta a 14 variables fundamentales: antigüedad, tamaño, liderazgo, estrategia, proveeduría, producción, distribución, promoción, alianzas, calidad total, investigación & desarrollo, rentabilidad & beneficios, talento humano, contexto. Por medio de esta encuesta se obtuvieron más de 20 mil datos, lo que permitió hacer un diagnóstico más certero acerca del sector manufacturero en la ciudad de Sincelejo.

Procedimientos

Para realizar la investigación, se abordaron cinco etapas o fases: a) planeación de la investigación, donde, entre otras actividades, se realizó una revisión documental inicial, y la formulación del proyecto de investigación; b) elección de la metodología y los instrumentos, donde, no solo se planteó el cuestionario inicial, sino también se hicieron pruebas previas de ajuste de instrumentos; c) recolección de datos, lo cual, se logró mediante la visita a los administradores de las empresas seleccionadas, se hizo contacto vía telefónica previo a la visita; en esta fase, se presentó la colaboración activa del Semillero de Investigación ASECONTRI, del Programa de Contaduría de CORPOSUCRE; d) construcción y validación de datos, en esta parte se empleó el paquete estadístico SPSS, para procesar la base de datos, se hicieron pruebas de validación para encontrar fallas en la etapa de procesamiento; e) análisis de resultados y construcción de informes.

RESULTADOS

Las empresas manufactureras en Sincelejo, representan alrededor del 9,4 % del total de firmas del municipio, siendo en su mayoría empresas de tamaño pequeño (98,0 %). Para la muestra analizada, el 87,2 % son microempresas, mientras que el 11,4 % son pequeñas empresas, esto, según el número de trabajadores. Las actividades económicas que desarrollan este

tipo de empresas, son principalmente, relacionadas con la construcción y adecuación de vivienda, así como, la confección y el calzado (ver Gráfico 2). Según Perilla (2015), la Pyme manufacturera en Colombia, produce principalmente alimentos y bebidas, vidrios y marquería, papeles, empaques y cartones, molduras y artículos de madera para la construcción. A nivel organizacional, las empresas encuestadas, aunque, aparecen registradas ante los organismos legales y por ende pagan impuestos, en su mayoría, tiene altos niveles de informalidad en sus procesos internos; donde, sus trabajadores, en la mayoría de los casos no gozan de condiciones y derechos laborales adecuados para desarrollar su actividad.

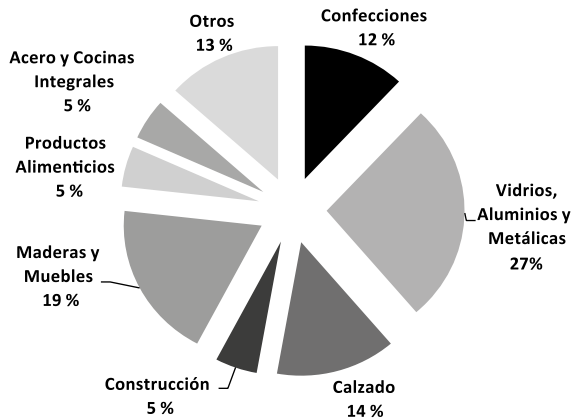


Gráfico 2. Sincelejo. Tipo de actividad económica de las Pymes Manufactureras, 2015

Fuente: Cálculos del autor

Cabe destacar que el 77,5 % de estas firmas son empresas familiares; según Beltrán (2006) la Pyme en Colombia es principalmente de carácter familiar; lo cual, según Segovia (2013), se ha convertido en una estrategia de supervivencia a nivel nacional, dentro de un contexto cada vez más demandante y competitivo. En el municipio, el hecho que sean empresas familiares, hacen que este tipo de compañías tengan modelos de administración autocráticos y paternalistas, donde, el propietario (la mayoría

hombres –el 65,5 %–) de la firma, concentra la toma de decisiones en la compañía; según los resultados de la encuesta, al menos la mitad de las empresas indagadas tiene esta clase de modelos de dirección. Las formas de administración de estas empresas en su mayoría son tradicionales y empíricas, donde, sus propietarios y/o administradores, aunque, tienen un nivel educativo relativamente bajo (el 62,0 % tiene como máximo nivel educativo la secundaria), tienen una gran experiencia en el negocio; el 77,5 % tiene más de cinco años con el negocio. Según Yoguel, (1998) tanto la propiedad como la dirección de las Pymes tienden a recaer sobre su dueño, lo que las convierte, principalmente, en empresas familiares, cuya interpretación del mundo no es profesional y hace que las decisiones que se toman están más relacionadas con las visiones del propietario, que con estudios y estrategias empresariales sobre el desarrollo de la empresa.

De las 142 empresas encuestadas, se están generando 1.035 empleos, es decir, alrededor de 7,3 puestos de trabajo en promedio por empresa, sin embargo el 37,3 % genera menos de cuatro puestos de trabajo, y el 2,8 % son empresas unipersonales y de autoempleo. La mayoría de estas empresas (el 71,8 %), no hace programas para la mejora en el clima laboral entre sus empleados, dado, que desde la percepción de la mayoría de los empleadores (el 97,9 %) es que sus empleados tiene niveles de satisfacción altos con su trabajo y se sienten a gusto desarrollando su labor; además, el 63,4 % de los empleadores considera que sus trabajadores hace sus tareas de forma armónica. Cabe destacar que estas empresas, no realizan grandes inversiones en la mejora de las condiciones de sus trabajadores; de un lado, solo el 30,3 % de estas firmas tienen programas de capacitación para sus trabajadores, de hecho más de la mitad de los propietarios de estas compañías (el 56,4 %) no considera que la capacitación de su personal sea un factor de competitividad. De otro lado, solo el 14,1 % de estas empresas, tienen programas de salud ocupacional y el 33,8 % cuenta con programas de seguridad industrial para prevenir accidentes laborales.

Cabe destacar que los empleadores en su mayoría (el 56,3 %), aunque no tienen muy formalizada la vinculación laboral de sus empleados, si hacen evaluación periódica del desempeño de sus trabajadores, donde incluso, en el 34,5 % de los casos, los administradores hacen esta evaluación de forma mensual.

DISCUSIÓN

La generación de empleo por parte de la Pyme, implica dos dimensiones; de un lado, la cantidad, y de otro la calidad. Con respecto a la cantidad y tal como se mencionó antes, la Pyme manufacturera en la ciudad de Sincelejo, está generando alrededor de siete puestos de trabajo en promedio; ahora bien, el incentivo para la generación de estos puestos está ligado, con la productividad y los beneficios económicos que se puedan generar para las empresas. Con respecto a esto último, se hicieron pruebas estadísticas, que demostraron una fuerte correlación positiva, entre el número de empleados y el nivel de ingreso de las firmas encuestadas, es decir, entre los ingresos operacionales y el tamaño de las empresas (la correlación de Pearson fue de 0,912) (ver Gráfico 3).

Los resultados de estas pruebas indican que entre mayor es el volumen de empleo que generan estas compañías, mayores son sus ingresos, esto puede ser indicativo que entre mayor sea el tamaño de la firma, más beneficio obtiene, privilegiándose aparentemente la gran empresa. Aunque la Pyme en varias regiones del mundo es una gran generadora de empleo, el aporte al PIB que hacen este tipo de compañías es relativamente bajo si se compara con la gran empresa (Guaipatín, 2003). Según la OIT (2015), se ha demostrado, al menos en las economías desarrolladas, que la creación de empleo en las empresas está *más* relacionada con la edad de la firma, que con su tamaño; para el caso de las empresas de la muestra, el 37,6 % tiene más de 10 años de permanencia en la ciudad, y el 63,3 % más de 5 años.

El otro aparte de los puestos de trabajo que se generan desde la Pyme, tiene que ver con la calidad de los mismos. Según datos para la Unión Europea (EU), se muestra que las Pyme son las empresas, peor clasificadas si se comparan con las grandes empresas, según los indicadores de calidad del empleo (OIT, 2015). De acuerdo a los resultados del estudio, la mayoría de las Pymes manufactureras en Sincelejo, sobre todo las microempresas, no tienen condiciones adecuadas para la vinculación de sus trabajadores, los cuales, en su mayoría son informales, con relación principalmente a su afiliación a seguridad social y pensión, además, casi el 40,0 % de sus trabajadores son temporales, que trabajan sin contrato, a destajo, sobre todo en las empresas productoras de calzado y ropa; existe también, la renuencia de parte de los trabajadores a formalizarse, debido a que la gran mayoría goza de ayudas y subsidios de parte del Gobierno, los cuales, perderían a afiliarse por ejemplo, a salud. Esta situación se convierte en un círculo vicioso difícil de romper.

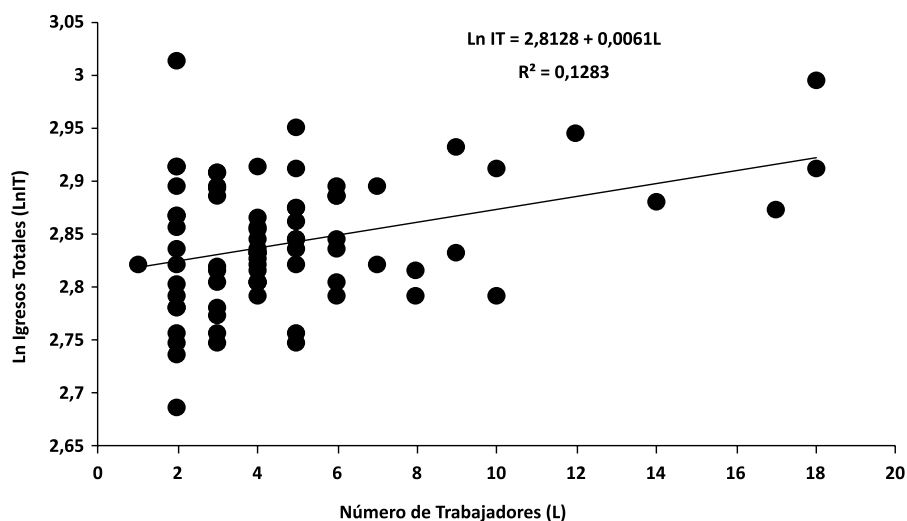


Gráfico 3. Sincelejo. Correlación entre el Número de Empleados y los Ingresos de las Pymes Manufactureras, 2015 (*)

Fuente: Cálculos del autor

(*) Para obtener estos resultados se eliminaron valores atípicos, y se aplicó Logaritmo Natural a los ingresos, con el fin de bajar la escala.

CONCLUSIÓN

Las Mipyme en América Latina juegan un papel muy importante en la cohesión social, ya que contribuye significativamente a la generación de empleo, de ingresos, erradicación de la pobreza y dinamiza la actividad productiva de las economías locales; adicionalmente, representan una cuota importante en el tejido empresarial de los países (Álvarez & Durán, 2009); sin embargo, para que se genere verdadero desarrollo desde este tipo de compañías, es necesario que estas sean empleadoras, generando ocupación, más que en grandes cantidades, ocupación de calidad. Uno de los primeros pasos, para lograr demanda laboral de calidad, tiene que ver con la formalización, tanto de las firmas, como de los trabajadores. En muchos países en desarrollo, la mayoría de los trabajadores están empleados en la economía informal, con un bajo nivel de ingresos, una seguridad del empleo limitada y ninguna protección social (Bacchetta, Ernst & Bustamante, 2009); las empresas presentes en estos territorios deben ser proveedoras de empleo formal, para esto, es necesario el paso de un tejido empresarial estéril y rutinario en estos países, a uno excelente (O’Kean, 2000), como motor de desarrollo.

La óptica de la calidad en el trabajo, aplicado a cualquier tipo de empresa, incluye aspectos fundamentales como la mejora significativa en las compensaciones obtenibles del trabajo (distintas al salario) para los empleados, la posibilidad de que el trabajador goce de prestigio, autonomía ocupacional, control sobre su propio empleo y satisfacción con su labor (Dahl, Nesheim & Olsen, 2009); teniendo en cuenta que el empleo, más que una acción productiva, y el trabajo, más que una mercancía; son espacios humanos de construcción, identidad, reconocimiento, dignidad y sentido de pertenencia, en el ejercicio de las libertades individuales, y el disfrute de la seguridad y el bienestar (Neffa, 1999). La Pyme podrá ser motor de desarrollo, en la medida que genere ocupación de calidad, que le puedan brindar acceso a la renta, sobre todo, a los ciudadanos más empobrecidos y excluidos del mercado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, M. & Martínez, K. (2013). Las PYMES ante el proceso de la globalización. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 185. Recuperado de <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/mx/2013/pymes.html>
- Álvarez, M. & Durán, J. (2009). *Manual de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Una contribución a la mejora de los sistemas de información y el desarrollo de las políticas públicas*. GTZ/CEPAL/CENPROMYPE. San Salvador.
- Angulo, J. (2012). La globalización y su impacto en las Mipymes. Revista *El Buzón de Pacioli*, Documentos N° 59, economía. Instituto Tecnológico de Sonora – ITSON. México, septiembre de 2012. Recuperado de http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no59/economia/globalizacion_pymes.pdf
- Arroyo, J. (2009). ¿Qué ha pasado con la discriminación laboral por calidad del empleo en Cali? *Paper presented at the annual meeting of the SASE Annual Conference, Autonomous, 18*. University of Madrid, Spain.
- Ayyagari, M., Beck, T. & Demirgüç-Kunt, A. (2007). Small and medium enterprises across the globe. *Small Business Economics*, 29(24), 415-434.
- Bacchetta, M., Ernst, E. & Bustamante, J.P. (2009). *La globalización y el empleo informal en los países en desarrollo*. OIT-OMC. ISBN OMC: 978-92-870-3693-3. ISBN OIT: 978-92-2-322719-7. Suiza.

- Beltrán, A. (2006). Los 20 problemas de la pequeña y mediana empresa. *Sotavento M.B.A.*, (7), 8-15. Recuperado de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-Los20ProblemasDeLaPequenaYMedianaEmpresa-5137544.pdf
- Briones, C. (1998). *Microempresa y transformación productiva*. FLACSO Programa El Salvador.
- Bustamante, J.P. (2011). Los retos de la economía informal en Colombia. *Notas Fiscales*, 9, 1-36.
- Cárdenas, M. & Mejía, C. (2007). Informalidad en Colombia: Nueva evidencia. *Working Papers Series – Documentos de Trabajo*, 35. Bogotá-Colombia.
- Cardozo, E., Velásquez, Y. & Rodríguez, C. (2012). El concepto y la clasificación de Pyme en América Latina. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 7(2), 1630-1641. ISSN 1941-9589, Online ISSN 1931-0285 CD.
- Collao, F., Pessoa de Matos, M., Arroio, A., Zuleta, L. A., Zevallos, E., Ferreira, C.,... Kulfas, M. (2011). *Apoyando a las pymes: Políticas de fomento en América Latina y el Caribe*. CEPAL - AECID. C. Ferraro (Comp.). Naciones Unidas.
- Congreso de Colombia (2000). Ley 590 de 2000. Bogotá, Colombia.
- Córdoba, C. (2012). *La segmentación del mercado laboral urbano en Colombia. Un análisis a partir del enfoque de la calidad de los trabajos*. CANDANE. Documentos de Trabajo. Bogotá-Colombia.

- Cortellese, C. (1988). *El proceso de desarrollo de la pequeña y mediana empresa y su papel en el sistema industrial: el caso de Italia*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Dahl, S.A., Nesheim, T. & Olsen, K.M. (2009). Quality of work – concept and measurement. *Working paper on the reconciliation of work and welfare in Europe*, REC-WP 05/2009.
- Di Tommaso, M.R. & Dubbini, S. (2000). *Towards a theory of the small firm: theoretical aspects and some policy implications*, 87. United Nations Publications.
- Durán, E. (2005). *Caracterización de la Microempresa en el sector urbano del municipio de Sincelejo - Colombia 2003-2004*. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Brasil, agosto de 2005. (15). Recuperado de http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2005/EOR/2005_EORC1169.pdf
- Farné, S. (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Disponible en: La calidad del empleo en Colombia, *Cuadernos de Trabajo*, 3. Universidad Externado de Colombia, Departamento de Seguridad Social y Mercado de trabajo, Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social. Bogotá-Colombia.
- Fernández-Huerta, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: Enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica* (Online), 69(273), 115-150. ISSN: 0185-1667.
- García, G., Ortiz, C. & Uribe, J. (2008). Informalidad y subempleo en Colombia: dos caras de la misma moneda. *Cuadernos de Administración*, 21(37), 211-241.

- Guaipatín, C. (2003). *Observatorio Mipyme: Compilación estadística para 12 países de la Región*. Inter-American Development Bank.
- Guerra, P. (2015). *Sociología del trabajo*. KOLPING Uruguay. La Imprenta Maldonado 1830 - Montevideo. ISBN 978-9974-8262-2-9.
- Kaufmann, F. & Tesfayobannes, M. (1997). Una política de promoción efectiva de las Pyme como un elemento de reorientación económica en países en desarrollo. *Contribuciones, XIV(53)*, 167-184.
- Llisterri, J., Angelelli, P., Painter, F., Chrisney, M., Nieder, F., Mico, A. & Wilson, S. (2002). *Guía Operativa para Programas de Competitividad para la Pequeña y Mediana Empresa*. Informe de trabajo. Washington: BID.
- Manzur, E. (2012). *Notas de clase sobre el mercado laboral y las políticas de empleo*. (Proyecto de Grado II). Universidad ICESI. Santiago de Cali.
- Millones, M. (2012). Límites del trabajo decente: La precarización laboral como problema estructural en América Latina. *Gaceta Laboral, 18(1)*, 87-106.
- Montoya, A., Montoya, I. & Castellanos, O. (2010). Situación de la competitividad de las Pyme en Colombia: elementos actuales y retos. *Agronomía Colombiana, 28(1)*, 107-117.
- Navarro, L., García, M. & Vela, M. (1999). *El panorama actual de las Pymes: ventajas y desventajas competitivas*. ESIC MARKET.
- Neffa, J.C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema de debate. Memoria Académica. *Orientación y Sociedad, 1*, 127-162. ISSN 1851-8893, Scielo.

Nieto, V.M., Timoté, J., Sánchez, A. & Villareal, S. (2015). La clasificación por tamaño empresarial en Colombia: Historia y limitaciones para una propuesta. *Archivos de Economía, Departamento Nacional de Planeación - DNP. Documento 434.*

OCDE/CEPAL (2012). *Perspectivas económicas de América Latina 2013: políticas de Pymes para el cambio estructural*. ISBN 978-92-64-18373-5 (impreso), ISBN 978-92-64-18374-2 (PDF), DOI <http://dx.doi.org/10.1787/leo-2013-es> (194).

OIT - Organización Internacional del Trabajo (1972). *Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya; report of an inter-agency team financed by the United Nations development programme*. Naciones Unidas.

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2015). *Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo*. Informe IV Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión, 2015. ISBN: 978-92-2-329011-5 (impreso), ISBN: 978-92-2-329012-2 (web pdf), ISSN: 0251-3226. Primera edición 2015.

O’Kean, J. (2000). *Economía para negocios. Análisis del entorno económico de los negocios*. (2ª ed.). McGraw-Hill.

Pacheco Ruiz, C.M. (2013). Estrategias empresariales más utilizadas por las Pymes en Sincelejo. *Revista Económicas CUC*, 34(1), 183-202.

Perilla, M. (2015). *Pymes y globalización en Colombia* (Tesis inédita). Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas, Bogotá.

- PGN - Procuraduría General de la Nación (2011). *Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Bogotá, Colombia.
- Pineda, J. (2007). Calidad del empleo e inequidades de género. *Revista CS*, (1), 60-98.
- Pineda, J. & Acosta, C.E. (2010). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Revista Ensayos sobre Política Económica*, 29(65), 60-105.
- Ramírez, M. & Guevara, D. (2006). Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: Los efectos de la globalización. *Economía y Desarrollo*, 5(1), 95-131.
- Reinecke, G. & Valenzuela, M. (2000). La calidad del empleo: un enfoque de género. En M.E. Valenzuela & G. Reinecke (eds.), *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*, (pp.29-58). Organización Internacional del Trabajo (OIT), Santiago de Chile.
- Restrepo, L. & Rivas, P. (2012). La calidad del empleo para los hombres y las mujeres: un estudio desde la informalidad, el subempleo y las percepciones. *Equidad Desarrollo*, (19), 115-135.
- Segovia, A. (2013). Las Famiempresas: más que unidades de producción económica, una oportunidad para la intervención social. *Trabajo Social*, 15, 87-104. Trabajo Social, Investigación e Intervención social; 2256-5493 0123-4986.
- Schmitz, H. (1993). Small firms and flexible specialization in developing countries. En B. Späth, *Small firms and development in Latin America* (pp.119-149). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

- Späth, B. (1993). Small firms in Latin America: Prespects for economic and socially viable development? En B. Späth, *Small firms and development in Latin America*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Trejo, P. (2010). Contribución a la producción y los servicios a pequeña escala: Los sistemas de información gerencial. En M. Aguilar et al. (eds.), *Las MiPymes en Latinoamérica. Tomo II*. (pp.385-410). Editorial: Organización Latinoamericana de Administración.
- Ueki, Y., Tsuji, M. & Cárcamo, R. (2005). *Tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) para el fomento de las pymes exportadoras en América Latina y Asia Oriental*. Documentos de proyectos. CEPAL-IDE-JETRO - PNUD. Recuperado de <http://archivo.cepal.org/pdfs/2005/S2005047.pdf>
- Uribe, E. (2000). La teoría de los costes de transacción y la fijación de los límites organizacionales: al otro lado de las fronteras nacionales. *Revista INNOVAR Journal, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 16, 105-118. 2248-6968 0121-5051.
- Varian, H.R. (2005). *Microeconomía intermedia: un enfoque actual*. (5ª ed.). Antoni Bosch.
- Vergara, R. (2007). La planeación y programación de la producción en la Pyme como factor de desarrollo. *Revista AVANCES*, (6), 40-57.
- Villegas, D. & Toro, I. (2010). Las Pymes: Una mirada a partir de la experiencia académica del MBA. *Revista MBA EAFIT*, 1, 86-101.

Yoguel, G. (1998). El ajuste empresarial frente a la apertura: la heterogeneidad de las respuestas de las Pymes. *Desarrollo Económico*, 38 (Número Especial), 177-198.

Yoguel, G. (2005). Las Pymes y su importancia para la competitividad estratégica. Los nuevos desafíos del nuevo escenario de cambio tecnológico. En M. Casalet, M. Cimoli & G. Yoguel, *Redes, jerarquías y dinámicas productivas*. (pp.93-116). Buenos Aires: FLACSO/OIT/Miño y Dávila.

CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO DEL VENDEDOR INFORMAL QUE LABORA EN LA PLAZA DE MERCADO, SINCELEJO, SUCRE*

MERYENE CECILIA BARRIOS BARRETO

meryene_barrios@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre-CORPOSUCRE

CLAUDIA MARINA PACHÓN FLÓREZ

claudia_pachon@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre-CORPOSUCRE

YAMARU DEL VALLE CHIRINOS ARAQUE

Auxiliares de Investigación¹

yamaru_chirinos@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre-CORPOSUCRE

** Proyecto de investigación: Condiciones de salud y trabajo del trabajador informal en Sincelejo, Sucre.*

1. Eider de Jesús Hernández Ruíz. Auxiliar de Investigación. Estudiante de Fisioterapia. Corposucre.

Nohelia Paola Angulo Hernández. Auxiliar de Investigación. Estudiante de Fisioterapia. Corposucre.

Yohemis Mercedes Sierra Barbosa. Auxiliar de Investigación. Estudiante de Fisioterapia. Corposucre.

RESUMEN: La investigación se basó en determinar las condiciones de trabajo y salud de vendedores informales de la plaza de mercado de Sincelejo, Sucre. Se desarrolló en un estudio descriptivo, de corte transversal, el muestreo es de tipo no probabilístico aleatorio simple, para un total de 288 trabajadores, la recolección de los datos se utilizó la encuesta estandarizada a nivel nacional de condiciones de salud y trabajo del sector del comercio informal, que consta de 101 preguntas y fue elaborada por el Ministerio de la Protección Social y el cuestionario Q16 para el reporte de las condiciones de salud. Resultados: la edad promedio es de 44-45 años de edad, 272 de los participantes están expuestos a ruido constante, 252 trabajadores realizan movimientos forzados y en promedio los vendedores laboran 10 horas diarias. Sus ingresos son menor a 1 SMMLV. 179 trabajadores manifestó cansancio físico. Conclusión: las condiciones de salud y trabajo no son las mejores en los trabajadores informales y es urgente que los entes gubernamentales generen políticas que ayuden a la formalización de estos tipos de trabajo que le brindan un servicio a la sociedad.

Palabras clave: Trabajo informal, Condiciones de trabajo, Condiciones de salud, Plazas de mercado.

ABSTRACT: The research was based Identify working and health conditions of street vendors in the marketplace of Sincelejo, Sucre. We developed a descriptive study, cross-sectional sampling, nonprobabilistic simple random sampling, for 288 workers; the information was obtained through standardized national survey of health and work conditions in the informal commercial sector, which it is compose of 101 questions and it was developed by Social Protection Ministry and Q16 questionnaire for reporting health conditions. Results: The average age is 44-45 years old, 272 of this participants are exposed to constant noise, 252 workers perform forced movements and vendors working on average 10 hours per day. Their profits are less than 1 SMMLV and 179 workers showed physical fatigue. Conclusion: Health and working conditions are not the best for informal workers and it is urgent that government agencies develop policies to help to formalize these workers who provide a service to society.

Keywords: Informal work, Working conditions, Health conditions, Market places.

INTRODUCCIÓN

Arendt afirma que con “el trabajo se construye el mundo, independiente de objetos a partir de la naturaleza; el trabajo es la actividad que corresponde a lo no natural de la exigencia del hombre, que no está inmerso en el constantemente repetido ciclo vital de la especie, ni cuya mortalidad queda compensada por dicho ciclo, proporcionando un artificial mundo de cosas claramente distintas de todas las circunstancias naturales, dentro de sus límites se alberga cada una de las vidas individuales, mientras que este mundo sobrevive y trasciende a todas ellas” (como se cita en Riera, 2011). Las diferentes condiciones de trabajo pueden verse afectado positiva o negativamente, convirtiéndose en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la empresa o la sociedad. Se establece una relación directa entre salud-trabajo, entendida como el vehículo del individuo con la labor que desempeña sobre la salud que acarrea dicha labor (Min. Trabajo, 2014).

Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 % del Producto Interior Bruto global de cada año. Los empleadores tienen que hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, pérdida de personal calificado, absentismo laboral y elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo (OIT, 2016).

El comercio informal es una tema de análisis a nivel mundial porque se presenta en todas las ciudades del mundo se constituye como una forma de absorción de los/las trabajadores excluidos del proceso productivo de

las empresas legalmente constituida, siendo esté una estrategia de trabajo que amortigua los niveles de pobreza y miseria; el desarrollo de este sector se ve restringido por la falta de organización de los dueños de los negocios, acompañado de una falta de inyección de liquidez por parte de las entidades financieras (Vélez & Macías, 2016).

El concepto de trabajo informal ha sido definido por varios autores, la OIT (1993) considera al trabajo informal como *working poor* (trabajadores pobres) o el “informal sector”, en el sentido de que no es institucionalizado porque es un “sector no estructurado”, caracterizado por la baja productividad que tiene escasa o nula capacidad de crecimiento y la mano de obra que se utiliza no es calificada; Martínez (2015), considera que el trabajo informal es un sistema que permite la subsistencia y la resistencia ante la homogenización por lo bajo que representan el neoliberalismo y su instrumento de penetración en la sociedad, que es lo que se llama la globalización; en Colombia el proyecto de Ley N° 022 de 2009 del Congreso de la República de Colombia decreta y define al trabajador informal como personas que se dedican voluntariamente al comercio de bienes o servicios en el espacio público, como medio básico de subsistencia.

En América Latina la población económicamente activa es de 239 millones de personas, de estas 103 millones se encuentran en el sector informal de la economía. En Colombia en el año 2002 había un total de 16.847.000 personas ocupadas, de las cuales el 44 % correspondía a la informalidad (Castro & Galvis, 2006). Así mismo, un estudio en la ciudad de Cartagena, entre abril y julio de 2009 se estimó que de cada 100 personas económicamente activas 12,6 se encontraban desocupados, ubicando a Cartagena en el octavo lugar del índice de desempleo más alto (Gómez, Castillo, Banquez, Castro & Lara, 2012).

El DANE (2014) en el estudio de medición del empleo informal y Se-

guridad Social, que realiza en las 23 ciudades y áreas metropolitanas en Colombia, reporto que las ciudades donde hay mayor proporción de informalidad es: Cúcuta (70,8 %), Santa Marta (67,9 %) y Sincelejo (65,5 %); este fenómeno está ocasionando entre los habitantes desigualdad social reflejado en el aumento de la delincuencia, pobreza, falta de servicios públicos en los hogares, y acceso a los servicios de salud.

El empleo informal no cuenta con un organismo gubernamental o privado, que se encargue de velar por las condiciones de salud y trabajo del trabajador que desempeña una tarea, esto ocurre porque no se encuentran afiliados al sistema de seguridad social debido a que sus ingresos son de baja calidad e inestable, en donde la persona no cuenta con un salario justo y fijo para atender sus necesidades primarias.

La salud y seguridad en el trabajo proporciona protección a los trabajadores respecto a las enfermedades y los accidentes del trabajo; para esto utiliza una serie de técnicas de control de riesgo que busca determinar las consecuencias que tienen el trabajo sobre el trabajador, identificando los riesgos al cual están expuestos como: los esfuerzo físico con o sin levantamiento de carga, movimientos repetidos, posturas forzadas, manipulación de objetos, condiciones climatológicas (humedad, lluvias y altas temperaturas), factores psicosociales relacionadas con la organización de tareas a realizar en el puesto de trabajo (cantidad de trabajo, tiempo para ejecutarlo); Ciudad (2015) afirma que el efecto a largo plazo causa desgaste y deterioro del cuerpo ocasionando fatiga física o muscular y así una disminución de la capacidad física debido a la tensión muscular estática, dinámica o repetida; situación que es ocasionada por la carga de trabajo, esta es entendida como el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de su jornada laboral (NTP 177, 1986).

La problemática de los trabajadores informales, hace a este grupo de personas una población vulnerable que merece ser abordada, las condiciones de trabajo son determinantes en el ser humano, porque se pueden relacionar con el estado de salud. Para que exista un equilibrio en las dimensiones del ser humano deben existir condiciones óptimas en el trabajo, y condiciones aceptables de salud que le permitan un desarrollo confortable y mejor calidad de vida (Cota & Navarro, 2015).

Esto indudablemente desencadena un ciclo de pobreza y exclusión social, por lo anterior, es necesario caracterizar las condiciones de salud y trabajo del trabajador informal que labora en la plaza de mercado. Sincelejo Sucre, determinando así la condición sociodemográfica de ellos y los riesgos presentes durante la jornada laboral.

DESARROLLO DEL TRABAJO

Empleo informal

En Colombia se define el trabajo informal 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).

El trabajo informal crece principalmente dentro de las actividades económicas tradicionales bajo la forma de pequeñas empresas a veces articuladas con las grande y medianas empresas y de ocupaciones independientes

que generalmente presentan mayores riesgos y condiciones de trabajo más inseguras. A los factores de riesgo bio-psicosociales que sufren los trabajadores informales se suman condiciones de inseguridad en la calle y en la casa, además, la actividad informal expone a riesgos ocupacionales a los familiares que participan en forma directa o indirecta en ella (OPS-OMS, 1997).

La informalidad es un fenómeno que tiene distintas connotaciones, su estudio y reconocimiento es relativamente reciente. El primero en acuñar el término “informal” fue Keith Hart en 1971, quien realizaba un estudio sobre empleo en África para la OIT, cuando identificó este fenómeno y lo conceptualizó refiriéndose a los trabajadores pobres de baja formación con ingresos insuficientes que no lograban conseguir un trabajo asalariado (Chen, 2012).

En “misiones de empleo” posteriores, se construye el concepto de informal se empezó a caracterizar como aquel sector tradicional, un sector vegetativo y estancado, que contrastaba con el denominado sector moderno formal, un sector dinámico y más evolucionado. En esos primeros estudios los investigadores identifican que existe una ceguera sobre este sector y sobre los agentes que lo conforman; ya que el carácter al margen de la legalidad que tienen estas actividades laborales hace que su análisis se dificulte puesto que no son fácilmente observables (OIT, 1972).

La OIT manifiesta que “las personas que laboran en el sector informal son una población vulnerable” (como se cita en Aguilar, Quiñones & Pepinosa, 2014). Las condiciones laborales son difíciles respecto al ingreso, la seguridad social y ciudadana, como también la prolongada exposición a factores de riesgo tales como lo son los factores de riesgo biológico: exposición a microorganismos suspendidos en el aire que producen enfer-

medades respiratorias como bronquitis crónica, asma, síndrome tóxico de polvo orgánico, enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC), rinitis, dermatitis y conjuntivitis. Otro factor son los sanitarios como la mordeduras de roedores, la exposición a picaduras de insectos conllevando a riesgos de enfermedades de tipo zoonosis y malaria; factores de riesgo de carga física como cargas estáticas y dinámicas, movimientos repetitivos, posturas prolongadas de pie, agachado, sentado, cuclillas, ocasionado alteraciones osteomusculares; factores de riesgo psicosociales relacionado con la organización de trabajo como falta de autonomía laboral, elevado ritmo de trabajo e insatisfacción. Otro factor de riesgo son las condiciones peligrosas por utilización de herramienta y equipo de trabajo. Finalmente la exposición a factores de riesgo químico ocasionan efectos nocivos, agudos y crónicos sobre los trabajadores, generando junto con todo lo anterior condiciones de vida inadecuadas (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Determinantes de la informalidad

El sector informal de una economía puede ser visto como una válvula de escape para los individuos menos educados de una sociedad, en momentos recesivos. La informalidad existe básicamente por la incapacidad del sector formal de generar suficientes empleos, esto se puede ver claramente cuando la economía entra en auge; en estos períodos la informalidad disminuye, porque en la mayoría de los casos no es vista como una opción laboral real sino como una posibilidad frente al desempleo; por tanto, cuando este empieza a ceder, los individuos comenzarán a trasladarse hacia el sector formal. A pesar de este comportamiento del sector, los ingresos percibidos por aquéllos que lo conforman tienen una relación directa con los vaivenes de la economía, es decir, en la medida en que la economía esté en auge, el ingreso de los informales aumentará como consecuencia de la disminución del excedente de mano de obra. Algunos de los de-

terminantes de la informalidad es el nivel de educación, la mayoría de personas que laboran en la informalidad poseen un grado de escolaridad bajo disminuyendo la posibilidad de emplearse en el sector formal. Otro aspecto relacionado al género presentándose mayormente en mujeres que en hombre; las mujeres no solo tienen responsabilidad para complementar ingresos en el hogar, además de ello tienen obligaciones por lo que necesitan de horarios flexibles que les permita realizar dos actividades a la vez (Calvente, Del Mar, Lozano & Marcos, 2015).

Determinante fundamental de la informalidad es el desempleo ocasionado por la falta de generación de empleo por parte de empresas formalmente constituidas es lento e insuficiente, por lo que el sector informal se muestra como tabla de salvación para aquellas personas que no tienen la fortuna de pertenecer al sector formal. Así mismo los elevados costos de producción que deben enfrentar las empresas y los numerosos trámites, reformas fiscales, alta tributación y aprobaciones por las que deben pasar, desestimula en muchos casos la constitución formal; por lo que deciden mantenerse en la informalidad (DNP, 2000).

De igual forma la edad juega un papel fundamental el sector formal, el ciclo de vida laboral está entre los 22 y los 35 años de edad, por lo que a aquellas que se quedan por fuera de este rango se les dificulta más su ingreso a este sector, y no les queda más remedio que comenzar a formar parte del sector informal.

Sumado a lo anterior en Colombia existe otro aspecto fundamental el cual es el desplazamiento forzoso debido a las condiciones de conflicto interno que experimenta el país; provocando que las familias huyan de la violencia hacia las grandes ciudades, lo que genera incremento en la mano de obra provocando el aumento del desempleo y potencializando la informalidad.

Muchas de las personas que trabajan en el sector formal tienen la obligación de sostener a su familia y el salario mínimo mensual legal vigente impuesto por el gobierno no es suficiente en términos reales para su sustento, lo que los lleva a incursionar en el sector informal haciendo parte de ambos sectores e influenciar a un miembro de la familia para que lo haga con el fin de complementar los ingresos familiares. La imposición del salario por parte del gobierno genera dos consecuencias; la primera, el aumento de los costos de producción; la segunda, el aumento del excedente de mano de obra potencializando la informalidad.

Así mismo la facilidad de acceso es otra característica importante en la informalidad ya que tiene menos requerimientos de cualificación, convirtiéndose atractivo para el joven que inicia su vida laboral generando ingresos que le permita la subsistencia.

En América Latina, la modernización de la sociedad y la economía, junto con el proceso de industrialización y el crecimiento acelerado de la población urbana por efecto de migraciones de origen rural atraídas por la expansión económica de las ciudades, generan un cambio en la composición rural-urbana porque a partir de estos ciclos, la pobreza es más evidente en el sector urbano, lo que provoca cambios importantes en la utilización del espacio público, el desborde de los servicios y el crecimiento desordenado de los asentamientos precarios en las ciudades (Bárcena, Prado & Jaspers, 2012). Carpio manifiesta que “la población pobre urbana no tiene acceso al empleo formal, dando lugar a crecimiento laboral en plazas de mercado y muchos otros oficios y ocupaciones informales para así acceder a un ingreso económico” (como se cita en Aguilar & Villamaría, 2013).

El impacto de estas transformaciones provoca profundos cambios en la configuración sociodemográfica de las ciudades, alterando las condicio-

nes de vida urbana. Por una parte, el crecimiento acelerado de la población por efecto combinado de las migraciones internas y el mantenimiento de reproducción genésica por los nuevos habitantes urbanos, provoca modificaciones en la utilización del espacio urbano, el desborde de los servicios, el incremento del hacinamiento en vecindades y el crecimiento desordenado de los asentamientos precarios en la periferia de las ciudades; el acceso al empleo se le es más difícil a esta población pobre que se asienta en las zonas urbanas y da a lugar a una mayor participación en el trabajo informal (PAHO, 2012).

En Colombia, según las cifras reportadas por el DANE en el periodo de abril-junio (2010), del total de ocupados, el 42,3 % tenía seguridad social, del total de la población ocupada informal, 10,3 % tenía seguridad social. Entre la población ocupada informal, la rama con mayor proporción de afiliados a seguridad social fue de servicios comunales, sociales y personales (13,7 %). La afiliación en salud de los trabajadores informales ha venido aumentando por la afiliación al régimen subsidiado estando en 2006 más de la tercera parte de los informales afiliados a dicho régimen, y respecto al sistema de pensiones, del 13,7 % de afiliados, un buen número se encuentra inactivo o no está cotizando (Torres, 2013). Estos datos reflejan una realidad en cuanto a la afiliación al sistema de seguridad social el trabajador informal no se está preparando para la vejez, los ingresos que reciben son destinados a solventar básicamente sus necesidades propias y de sus familias, tales como: alimentación, vivienda, servicios sanitarios, vestido, transporte y educación.

En sitios públicos como galerías, plazas de mercado y centros comerciales, la afiliación a la seguridad social es del 15,4 %, cuyo aporte abarca en su gran mayoría al sector salud de la población informal. Este porcentaje determina que los trabajadores de la rama informal se encuentra despro-

tegido no solo en salud, sino también en riesgos laborales, lo que origina mayor vulnerabilidad o factores de riesgo inherentes a su actividad productiva, que conllevan a una enfermedad o accidente de trabajo (Viveros & Salazar, 2013).

Los riesgos laborales al cual están expuestos los vendedores ambulantes según Muñoz y Chois (2014) son los riesgos de seguridad, locativos, riesgos sanitarios, riesgos ambientales y carga física. La exposición a estos producen efectos en la salud como quemaduras en la piel, envejecimiento prematuro, alteraciones respiratorias, pterigion, cataratas, pingüécula y queratosis actínica debido al exceso de frío y calor; a su vez la adopción de posturas forzadas y manipulación repetitiva sin ningún tipo de protección, puede desencadenar trastornos acumulativos debido al progresivo deterioro del sistema músculo-esquelético ocasionando dolor en la zona dorso lumbar. Las condiciones de su entorno laboral los hacen más vulnerables porque estos no cuentan con unas instalaciones para desarrollar sus actividad laboral por lo que está expuesto al tránsito vehicular, riñas o pelus y robos, que pueden disminuir su rendimiento laboral.

El trabajador de las galerías o plazas de mercado sus condiciones de trabajo se encuentran expuestos a el mal estado de la infraestructura, la manipulación de cargas pesadas fuera de los límites permisibles, la no utilización de elementos de protección personal, reducción del espacio público, malas condiciones sanitarias, principalmente en el mal manejo de basuras y la presencia de roedores, los hace ser una población más vulnerable a enfermedades u/o accidentes laborales.

Políticas y programas para el empleo informal

Cada Gobierno debe atender un tema fundamental a la hora de diseñar políticas públicas, con el fin de responder los siguientes interrogantes

¿quiénes son los informales en el país?, ¿por qué razón estos grupos no se insertan en el sector formal?, a partir de las respuestas se pueden proponer políticas y programas que podrían reducir los actuales niveles de informalidad laboral que se están presentando en América Latina y en especial en Colombia. Entre las estrategias que se proponen para la reducción del empleo informal es la de Ospino y Roldán (2010) estos investigadores afirman que se debe hacer menos costoso la contratación de empleo formal y que se deben crear incentivos a las empresas que vinculen trabajadores cada año.

El país debe pensar en la forma de reducir los costos laborales no salariales que pagan las empresas en particular los que tienen que ver con la financiación de los servicios de salud y los llamados impuestos parafiscales. Hacer más atractivo el régimen contributivo teniendo en cuenta que uno de los principales incentivos para permanecer en la informalidad en el mercado laboral colombiano obedece a la diferencia en los criterios para la selección de los beneficiarios en cada uno de los regímenes de salud. En la medida en que se permita que los cotizantes puedan incluir como beneficiarios a los integrantes de su hogar en las mismas condiciones que se hace en el régimen subsidiado, desaparecería el incentivo para quedarse en dicho régimen y no perder tal beneficio, una vez se le ha ofrecido empleo formal. Si bien el ingreso base de cotización para la seguridad social cuenta con un tope máximo de 25 salarios mínimos mensuales, alrededor de US\$ 6000 podría considerarse la posibilidad de reducir ese tope a un valor cercano al promedio latinoamericano (Villar, Forero & Becerra, 2015).

El tiempo de estar desempleado afecta de manera negativa la probabilidad de encontrar empleo formal, por lo que políticas tendientes a mejorar la efectividad de la búsqueda de empleo, programas de formación para el trabajo, y otros que mejoren la empleabilidad de las personas pueden con-

tribuir a la reducción de la informalidad (Viáfara & Uribe, 2009) por tal razón se deben crear políticas e instituciones que sean mediadores en la búsqueda de empleo como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) el cual juega un papel fundamental con su programa de intermediación laboral, especialmente con su programa de formación para el trabajo (Santa María & Rozo 2008).

Ospino y Roldán (2010) considera que la población que tiene mayor dificultad para conseguir empleo son los jóvenes y los adultos mayores, aumentado así la probabilidad de ser trabajador informal y propone considerar un esquema donde se vincule a esta población de manera automática al régimen subsidiado y queden exentos del pago de los servicios de salud siempre que se vinculen a un empleo formal. El diseño de esta política debe tener en cuenta los posibles incentivos y los problemas de riesgo moral. Por este motivo, sus beneficios deben tener límites en el tiempo; para los jóvenes se debe establecer límites en la edad para acceder al beneficio y los adultos mayores deben perder el beneficio una vez cumplan los requisitos para una pensión mínima.

MÉTODO

Diseño

se realizó un estudio descriptivo, de corte transversal. La población estuvo compuesta por hombres y mujeres ocupados en actividades informales del sector comercio, en la plaza de mercado de Sincelejo, Sucre.

Participantes

Se realizó un muestreo no probabilístico de tipo aleatorio simple, con un 95 % de confianza, un error máximo aceptable del 5 % para un total de 288 trabajadores. La muestra de vendedores se distribuyó en igual proporción de cada una de las cuatro zonas de la plaza de mercado de la ciudad de Sincelejo.

Instrumentos

Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta estandarizada a nivel Nacional de condiciones de salud y trabajo del sector del comercio informal, que consta de 101 preguntas y fue elaborada por el Ministerio de la Protección Social, que incluye información básica del trabajador, información socioeconómica, información de su área laboral, información sobre su seguridad social, información sobre sus condiciones de salud y trabajo y el cuestionario Q16 para el reporte de las condiciones de salud.

Procedimiento

Para la realización de este estudio, se indagó el número de personas que laboran de manera informal en la plaza de mercado de Sincelejo, Sucre, a partir de este dato se seleccionó la muestra. Cada trabajador informal fue abordado en su lugar de trabajo, Así mismo se realizó el diligenciamiento del consentimiento informado, donde se le explica el propósito del estudio, a cada uno se le realizó la encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sector del comercio informal las cuales tienen una serie de preguntas entre las cuales están: sus datos personales (nombre, sexo, edad, antigüedad del puesto, tiempo que ocupa el puesto por jornada, duración de la jornada laboral), sociodemográficos, socioeconómicos, seguridad social, condiciones de salud, enfermedades profesionales, riesgos de seguridad, riesgos ambientales, ruidos, riesgos sanitarios, riesgos de carga física, riesgos locativos, psicosociales y los riesgos de orden público. Para el análisis de las condiciones de trabajo se les aplicó la encuesta estandarizada a nivel nacional, el cuestionario de síntomas neurotóxicos Q16 de condiciones de salud y trabajo del sector del comercio informal del Ministerio de la Protección Social.

Para la aplicación de los instrumentos se llevó a cabo una prueba piloto, haciendo un entrenamiento previo de los investigadores para identificar de manera más clara el instrumento; probando la metodología, muestra, el instrumento, el análisis de los datos, la viabilidad de ellos. Los datos regis-

trados en la encuesta fueron producto de la información suministrada por cada uno de los participantes, la información se organizó y se analizó en Excel, en tablas de frecuencia arrojando así los resultados, para determinar las condiciones de salud y trabajo del trabajador informal.

RESULTADOS

Los empleos informales se caracterizan por ser de baja calidad e ingresos, y se agrega a esto la inestabilidad económica por no recibir un salario justo y fijo para atender las necesidades primarias en un individuo. Esto indudablemente afecta las condiciones de vida de la población, y desencadena un ciclo de pobreza y exclusión social.

A continuación se detallan los resultados encontrados en el siguiente estudio.

Nivel socioeconómico

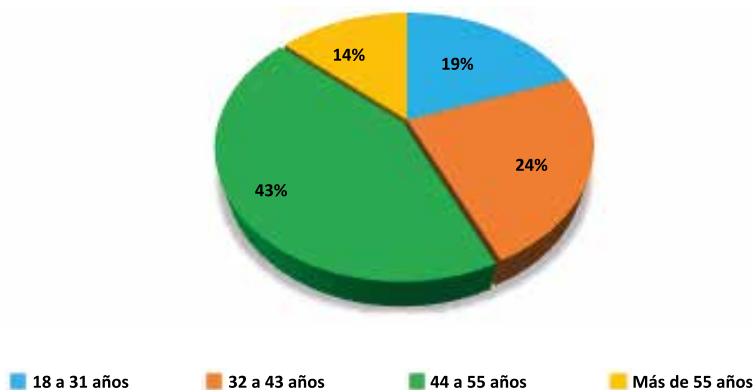


Gráfico 1. Edad

Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo del trabajador informal

El gráfico muestra que la mayoría de los trabajadores de ambos sexos se ubican entre los grupos de edad de 44 a 55 años (43 %), seguido por el gru-

po de 32 a 43 años (24 %) y en menor proporción los de 18 a 31 (19 %) el grupo con menor representación es el de las personas de más de 55 años de edad (14 %). Lo anterior indica que la mayoría de la población del estudio se encuentra en edad productiva. Merecen atención especial las personas mayores de 55 años que trabajan en el sector informal.

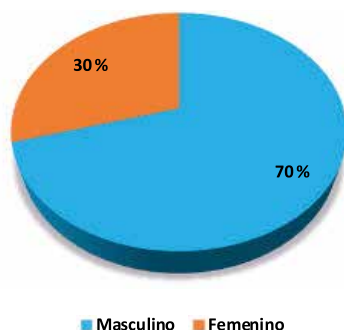


Gráfico 2. Género

Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo del trabajador informal

En lo relacionado con el género, se evidencia una mayor participación de sexo masculino (70 %), en las labores del sector informal de la economía, siendo una relación aproximada de dos hombres por cada mujer.

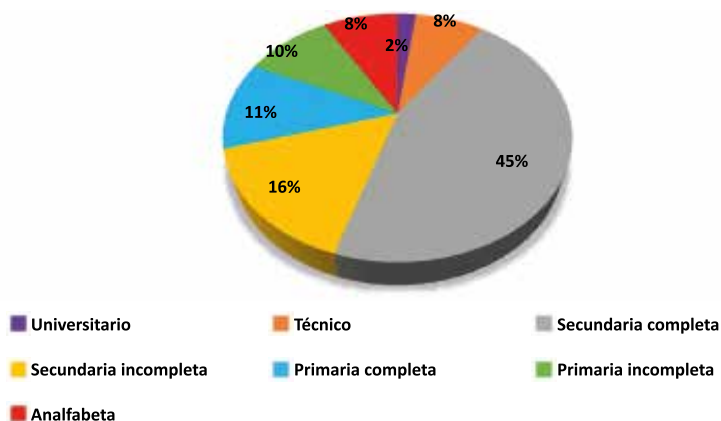


Gráfico 3. Nivel educativo

Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo del trabajador informal

Analizando la distribución de los trabajadores por su nivel educativo, prevalece un alto porcentaje de personas con educación básica secundaria completa (45 %), solo un bajo porcentaje de ellas son analfabetas (8 %). Ubicando a esta población en un nivel educativo medio, con pocas oportunidades de vinculación laboral en otro sector de la economía.

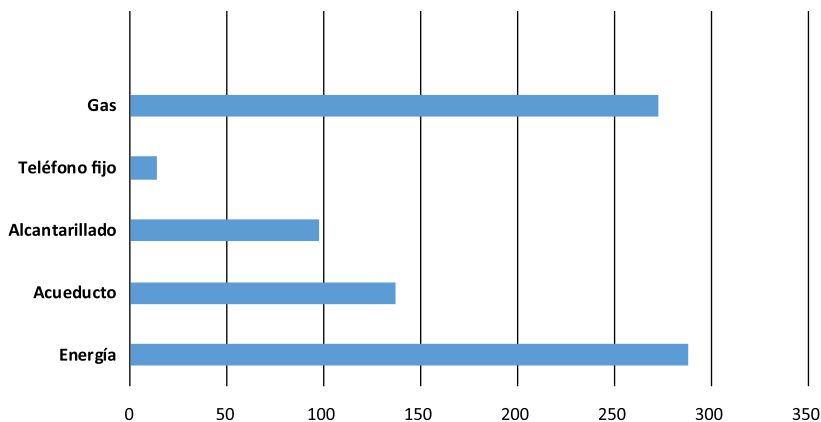


Gráfico 4. Acceso a servicios públicos

Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo del trabajador informal

En el gráfico se observa que las 288 personas encuestadas tienen acceso a los servicios domiciliarios de gas y energía, contrastando con la situación de baja cobertura en alcantarillado (97) y teléfono fijo (14) personas. Lo anterior demuestra que la mayoría de las viviendas de los trabajadores informales tienen una mala disposición de excreta y aguas negras con implicaciones importantes en el grado de contaminación de las aguas, presencia de enfermedades infecciosas y proliferación de vectores de infección por picadura de animales.

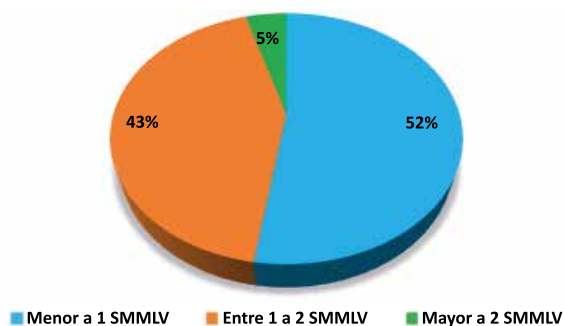


Gráfico 5. Ingresos

Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo del trabajador informal

En la figura de distribución de ingresos mensuales se evidencia el bajo nivel de remuneración entre 1 a 2 SMMLV que reciben los trabajadores del sector informal (52 %), seguido de un 43 % con menos de 1 SMMLV; situación que afecta directamente la calidad de vida de estas personas y la capacidad de satisfacer las necesidades básicas. Los ingresos observados conducen directamente a generar la pobreza de ellos.

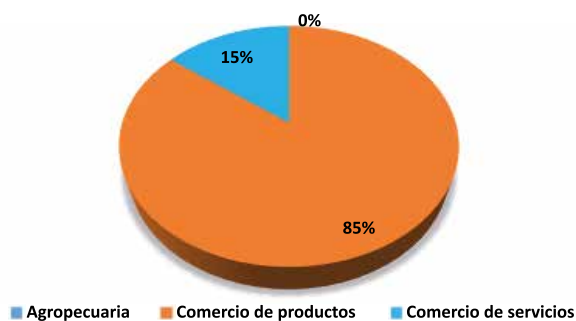


Gráfico 6. Actividad económica

Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo del trabajador informal

En el gráfico se observa que el 85 % de la población se dedican al comercio de productos dentro de los cuales están la venta (frutas, hortalizas, animales, cacharros, etc.), preparación de alimentos y el 15 % se dedican al comercio de servicios como lo son ayudantes de oficios varios, etc.

Condiciones de salud

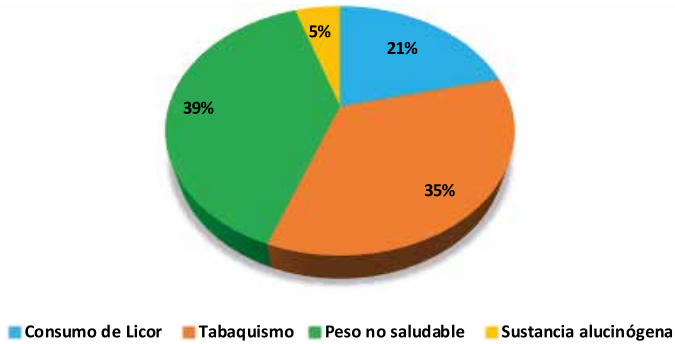


Gráfico 7. Hábitos

Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo del trabajador informal

En el gráfico se observa que el 39 % de los encuestados presentan un peso no saludable debido que están por encima de su peso saludable lo que se relaciona con una alimentación poco balanceada y con la falta de actividad física practicada regularmente. De igual forma se resalta un porcentaje de 35 % de las personas que son fumadores activos y un 21 % que consumen licor, situación preocupante ya que puede convertirse en factor de riesgo de que ocurran patologías y accidentes en el lugar de trabajo y fuera de él.

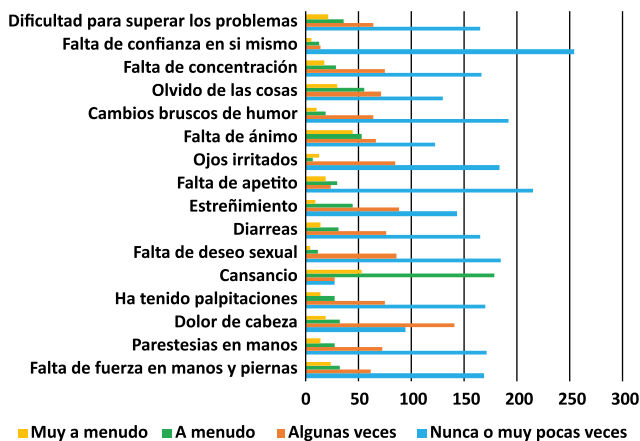


Gráfico 8. Síntomas

Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo del trabajador informal

En este gráfico se muestra que el pico más alto se encuentra en falta de confianza en sí mismo (254) personas afirman que no se sienten capaces de salir a buscar otras expectativas de trabajo que les pueda cambiar su ritmo de vida. La falta de apetito juega un papel fundamental donde 215 personas afirman que no sienten la necesidad de alimentarse adecuadamente por lo que muchas veces se alimentan una vez al día y no la porción necesaria para el trabajo lo que genera también cambios bruscos en el humor y cansancio.



Gráfico 9. Accidente laboral

Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo del trabajador informal

En el gráfico se observa que cerca del 95 % de los trabajadores del sector informal no reportaron haber tenido accidente laboral, solo un mínimo porcentaje 5 % si reportaron. Lo anterior obedece a que los sectores con más accidentes laborales son los de agricultura y construcción ya que están asociados a múltiples oficios donde hay mayor exposición diaria a los factores de riesgos.

Condiciones de trabajo



Gráfico 10. Horas de trabajo al día
Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo del trabajador informal

La jornada diaria de trabajo de la mayoría de las personas que laboran en el sector informal es entre 9 y 15 horas con un porcentaje de 53 % constituyéndose en un efecto nocivo para estos trabajadores, causando agotamiento físico y psicológico.

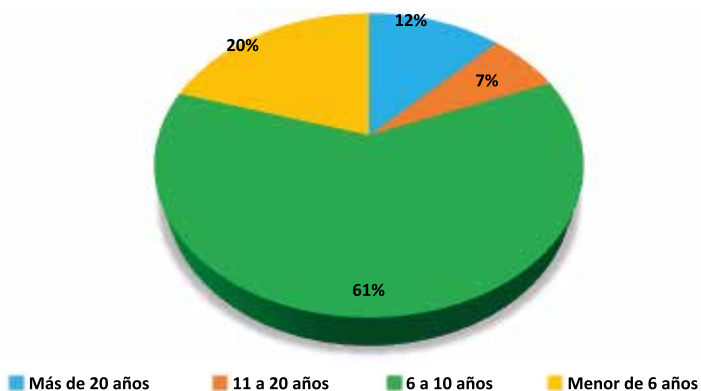


Gráfico 11. Antigüedad en el oficio
Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo del trabajador informal

En el gráfico relacionada con la antigüedad en el oficio el 61 % de las personas que laboran en el sector informal llevan entre 6 a 10 años en este oficio; indicando la incursión de un porcentaje importante de trabajadores en el sector informal. Un porcentaje de 12 % llevan dedicados más de 20 años a la actividad.

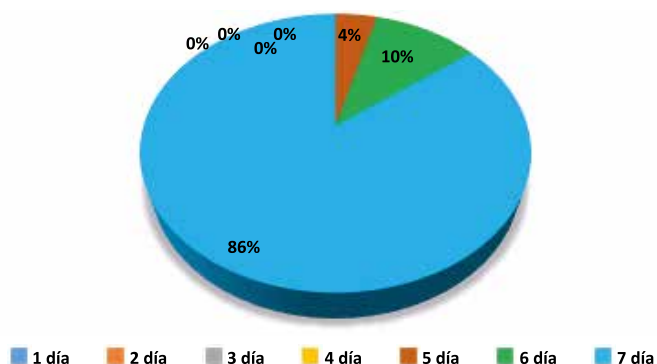


Gráfico 12. Días a la semana de trabajo

Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo del trabajador informal

En el gráfico de las personas que se encuentran ocupadas en las labores del sector informal de acuerdo a su jornada laboral, muestra que el 86 % de ellos trabajan siete días a la semana; es importante destacar que estas personas no tienen ningún día de descanso en su actividad. El resto de las personas ocupadas en el sector informal 14 % trabajan entre cinco y seis días a la semana.

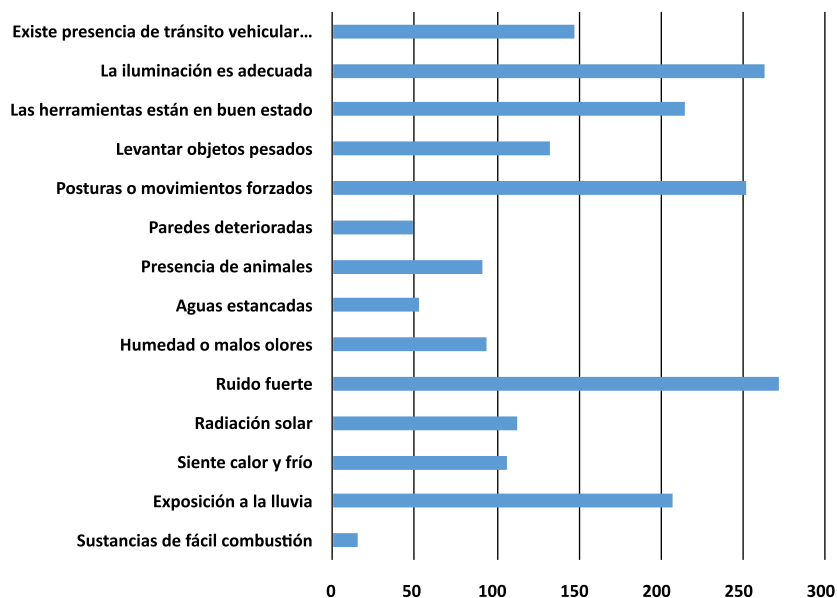


Gráfico 13. Condiciones área de trabajo

Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo del trabajador informal

En el gráfico se observa que la mayoría de las personas (272) manifiestan mayor exposición al ruido ya que trabajan en espacios donde circulan muchos vehículos, perifoneo, etc. Los cuales son generados por fuentes fijas y móviles conllevando a hablar en un tono más fuerte para la conversación con otros. En cuanto a la iluminación los encuestados (263) manifiestan que es adecuada ya que están con luz natural y en zona de trópico la temperatura alcanza los 35°C; pero al mismo tiempo 207 personas manifiestan que por estar en zona descubierta están expuestos a las inclemencias del tiempo como la lluvia, radiación solar, cambios climáticos ocasionando o agravando problemas de salud. Otro pico alto en cuanto a condiciones de área de trabajo es lo correspondiente a posturas o movimientos forzados en el cual los trabajadores (252) en el sector informal reportan que el trabajo les exige realizar posturas o movimientos forzados generados por carga estática y dinámica.

Seguridad social

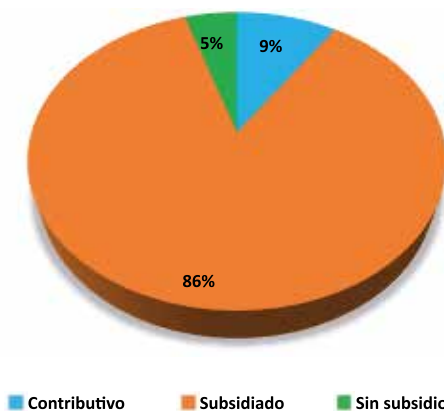


Gráfico 14. Afiliación a seguridad social

Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo del trabajador informal

En el gráfico de distribución del tipo de afiliación a seguridad social se observa que el 95 % de los trabajadores objeto de estudio están afiliados a salud, en el cual el 86 % pertenecen al régimen subsidiado y en menor proporción al régimen contributivo (9 %). Cabe destacar que de esas personas que se encuentran en el régimen subsidiado, no tienen afiliación a un fondo de pensiones, como tampoco a fondo de administradora de riesgos laborales; por lo que se hace preocupante ya que a medida que pasa el tiempo aumentan las condiciones desfavorables de ellos, presentando un alto porcentaje de vulnerabilidad durante la vejez y en caso de presentarse una muerte o invalidez las personas que dependen económicamente del trabajador informal quedarían desprotegidas. De igual forma en el caso de los riesgos a que están expuesto no se sabrá a ciencia cierta la cifra de accidentes laborales. Por lo que este trabajador seguirá toda la vida trabajando sin descansos como lo dicta la ley. Así mismo es preocupante el porcentaje de personas (5 %) aún no han resuelto su afiliación a ninguno de los regímenes quedando desprotegidos ellos y su núcleo familiar.

DISCUSIÓN

Una de las razones por las que el sector informal ha venido creciendo durante los últimos años ha sido la incapacidad del sector formal de emplear a toda la población. Dicho impedimento se deriva de varios problemas que están afectando la economía, como lo son: la disminución de la inversión en el país, tanto nacional como internacional, y el problema de la inseguridad, que es bastante delicado y desmejora el estado económico y social; provocando un exceso de mano de obra en el mercado laboral, el cual no ha visto otra salida más que ingresar en el sector informal como una válvula de escape para los individuos menos educados de una sociedad, en momentos recesivos. En Sucre el 67,1 % de la población ocupada no contaba con un contrato laboral, en comparación al promedio nacional que fue de 52,9 % (Min. Trabajo, 2014).

La edad promedio de los vendedores informales que trabajan en la plaza de mercado de la ciudad de Sincelejo es de 44 a 45 años de edad, datos que no son similares a lo reportado en la investigación realizada en el mercado de bazurto, Cartagena y lo registrado por el diagnóstico nacional de condiciones de trabajo y salud de las personas ocupadas en el sector informal de la economía de 20 departamentos de Colombia en donde la edad promedio fue de 37 años (Gómez, Castillo, Banquez, Castro & Lara, 2012). Lo anterior refleja que la población está en edad productiva pero la vinculación a la formalidad puede estar limitada por la cualificación, el 45 % de la población realizó la secundaria completa; aunque la cifra es pequeña solo el 2 % de la población objeto cuenta con estudios universitario, la mano calificada está recurriendo al trabajo informal, esta situación puede ser un fenómeno que tendera a crecer por la falta de oportunidades de empleo, en Sucre la tasa de desempleo es de 8,4 % (DANE, 2014).

El género que predomina es el masculino siendo un 70 % de la población,

esta cifra es acorde por el tipo de trabajo que se realiza, en donde las diferentes actividades genera un esfuerzo físico; a su vez son cabeza de familia y se observa que la tradición de los hogares colombianos es que el varón es el que permanece en la calle, aun frente a los requerimientos económicos, manteniéndose también la tradicional división del trabajo, las mujeres empleadas como servicio doméstico o en tareas del hogar, cuando los otros miembros de la familia trabajan fuera (Mattié, 1993).

Referente a la vivienda y el acceso a los servicios públicos domiciliarios, el 55 % de la población vive en arriendo, estos resultados contrastan con la investigación nacional de condiciones de trabajo y salud de las personas ocupadas en el sector informal en donde el 57 % de la población tiene vivienda propia (Ministerio de Protección Social, 2008); esto sucede porque el déficit general en Sincelejo proyectado para el año 2015 es de 40.483 soluciones de vivienda, por lo que el Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019 contempla subsidios de vivienda para subsanar este problema social (Alcaldía de Sincelejo 2016-2019); aunque las personas objeto de estudio tienen acceso a energía, esta situación se discrepa con la baja cobertura en alcantarillado, el 17 % de la población cuentan con este servicio, fenómeno que se presenta porque las viviendas se encuentran en barrios de invasión que no cuentan con una legalización por el estado (Decastro, Hoyos & Umaña, 2011).

En este estudio se encontró que el 52 % de la población recibe menos de un SMMLV y el 85 % la actividad económica que realizan es el comercio de productos, estos dependen de la época del año en que se cultiva y la situación climática, datos similares al estudio realizado por Viveros, Vivas y Guerrero (2014) en donde encontró que el 91,6 % de los trabajadores informales participantes del estudio se encuentra en la misma realidad. Esto coloca en manifiesto la baja remuneración que reciben estos trabajadores,

que puede estar directamente afectando la capacidad para satisfacer las necesidades básicas y la pobreza en que están inmersos.

En los indicadores de salud se reportó que el 39 % no tenían un peso saludable, 35 % fumaban, el 21 % consumían licor y el 88 % expresó no tener confianza en sí mismo, estas condiciones que son generadas por la vulnerabilidad asociada a factores que involucran las dimensiones temporalidad, salarios precarios y desprotección social, reflejadas en problemáticas de salud, expresadas en el deterioro de la salud física y mental, situaciones desapercibidas al trabajar políticas públicas dirigidas a este grupo teniendo relación directa con determinantes estructurales (Amable, Benach & González, 2001).

Al momento de preguntar por la presencia de accidentes laborales solo el 5 % de la población expresó haberlo presentado; situación similar en el estudio de riesgo en el trabajo en una comunidad del sector informal en donde el 6,5 % sufrió un accidente al momento de realizar su trabajo; es consecuente porque los factores de riesgos a los que están expuestos son causantes de enfermedades profesionales (Rojas, 2012).

En cuanto a las condiciones de trabajo, se encontró que el 53 % trabaja entre 9 y 15 horas, el 61 % han desempeñado el trabajo por más de 6 a 10 años y el 86 % labora los 7 días de la semana; así mismo lo reportan varios autores como (Gómez, Castillo, Banquez, Castro & Lara, 2010) afirmando que el trabajador informal no cumple con lo estipulado por el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas al día y 48 a la semana, exponiendo al cuerpo a jornadas extensas sin periodos de descanso. Entre las condiciones en donde se está llevando a cabo la tarea, el riesgo que más prevalece es el ruido en 94 %, exposición a cambios climáticos 70 %

y cambios de postura en un 87 %, condiciones que son desfavorable para el vendedor informal, estableciendo una estrecha semejanza con el Perfil de riesgo establecido para las poblaciones vulnerables en el campo ocupacional que realizó la PAHO (2007) en donde manifiesta que los problemas más comunes del sector informal inician, en primera medida, con los factores de riesgo ergonómicos, seguido de los biológicos, físicos, químicos y, por último, los psicosociales.

A la afiliación a seguridad social el 9 % de los trabajadores están adscritos al régimen contributivo y solo 5 % de la población no cuenta afiliación, esto denota que el trabajador informal no contara con una pensión que le permita cesar de trabajar.

La situación que refleja esta investigación, es un problema social que es difícil de erradicar, debido a la incapacidad del sector productivo que se desarrolla en la formalidad de absorber el exceso de mano de obra y en muchos casos no calificada; sumado a la pobreza en que viven muchas familias siendo esta opción de empleo la salvación a medio suplir sus necesidades básicas porque no cuentan con una estabilidad económica.

CONCLUSIÓN

Después de analizar los hallazgos se concluye que el incremento de trabajo informal se debe a las altas tasas de desempleo en el departamento de Sucre; la mayor parte de los trabajadores no tuvieron acceso a la educación superior, convirtiéndolos así mano de obra no calificada disminuyendo la posibilidad de ser parte del sector formal afirmación contrasta con lo expuesto por Arango y Hamann (2013) la baja productividad laboral de la mano de obra de poca calificación es una característica predominante del mercado de trabajo en Colombia. Esto se hace evidente al observar el tamaño del sector informal y los obstáculos que introduce a la generación

de empleo formal no calificado un salario mínimo ubicado por encima del nivel de equilibrio. En tal sentido, el nivel del salario mínimo no está ayudando a los más pobres, esto implica que deban trabajar jornadas extensas, todos los días de la semana ocasionando la usencia de días de descanso semanal.

Con respecto a las condiciones sociodemográficas los ocupados informales la mayoría no cuentan con servicios de acueducto y alcantarillado haciéndolos más susceptibles a enfermedades disminuyendo el índice de calidad de vida; esté fenómeno se debe a que las viviendas están ubicados en la periferia de la ciudad, en sitios que son invadidos y los barrios son considerado piratas porque no hacen parte de la planeación urbana del gobierno nacional (Mendoza, 2015).

En perfil de hábitos de consumo se observó una alta prevalencia de consumo de tabaco en los trabajadores ocupados en actividades informales, se puede afirmar que es por el bajo costo de este en el mercado, el efecto de relajación inmediato y de saciedad; afirmación que concuerda con el estudio realizado por Muñoz y Chois (2013) a la población de trabajadores informales que fueron evaluados encontró que el 69,2 % consumen cigarrillo y consumen licor. De acuerdo al peso se encontró que la población tenía sobrepeso los alimentos no son los mejores y son tomado a deshoras, datos similares al estudio realizado por Ardila y Rodríguez (2013) en donde la prevalencia de actividad física en esta población fue menor y como algo relevante se encontraron cifras de sobrepeso y obesidad menores a los promedios nacionales, aunque algo distantes de las metas de OMS.

Los puestos de trabajo son deplorables porque están expuestos a cambios de temperaturas, ruido excesivo, roedores, animales domésticos, tráfico vehicular, levantamiento de objetos pesados y posturas forzadas. Así mismo

la afiliación a la seguridad social es del régimen subsidiado, por lo que no hay estadísticas que han presentado enfermedades y accidentes laborales, provocados a la exposición de factores de riesgo; por lo que es necesario incorporar indicadores comunes entre los sistemas de información es un aspecto clave para efectuar comparaciones válidas entre países, así como para determinar el impacto sobre la salud pública que sufre la población empleada informalmente (Ruiz, Orpinell, Martínez & Benach, 2015).

Los riesgos que implica su trabajo, no les permite tener unas condiciones de salud y de trabajo optimas pero es su única fuente de ingreso por lo que es necesario que los gobiernos construyan políticas u/o programas que ayuden a la formalización de este trabajador y así estos contarán con servicios de salud, aseguradoras de riesgos y pensión, esta estrategia se puede generar por mecanismos alternativos de aseguramiento para esta población, con responsabilidad estatal y que promuevan formas de asociación y organización de las personas ocupadas en este sector (Vázquez & Martínez, 2013).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, J.R.V., Quiñones, M.C.V. & Pepinosa, N.Y.G. (2014). Condiciones de salud y trabajo en las personas que laboran informalmente en el sector agropecuario de Popayán. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (41), 112-122. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194229980010>
- Aguilar, J.R.V. & Villamaría, C.I.S. (2013). Condiciones de salud y trabajo de la población informal que labora en las galerías del municipio de Popayán, Colombia, 2010. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 14(3), 11-23. Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol14_3_13/rst02313.htm

Alcaldía de Sincelejo (2016-2019). Plan de Desarrollo 2016-2019. Ciudad con Visión.

Amable, M., Benach, J. & González, S. (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Arch. prev. Riesgos labor. (Ed. impr.)*, 169-184. Recuperado de <http://saudepublica.bvs.br/pesquisa/resource/pt/ibc-20228>

Arango, L.E. & Hamann, F. (Eds.) (2013). *El mercado de trabajo en Colombia: hechos, tendencias e instituciones*. Banco de la República.

Ardila Jaimes, C.P. & Rodríguez Amaya, R.M. (2013). Condiciones de salud y laborales de la población trabajadora informal en situación de desplazamiento de Bucaramanga, Colombia. *Investigaciones Andina*, 15(26), 628-639. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2390/239026287002.pdf>

Arendt, H. (1993). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.

Artículo 16, Código Sustantivo del Trabajo de 2016.

Artículo 1, Ley N° 022 de 2009.

Bárcena, A., Prado, A. & Jaspers, D. (2012). *Población, territorio y desarrollo sostenible*. Santiago de Chile: CEPAL.

Calvente, G., Del Mar, M., Lozano, R. & Marcos Marcos, J. (2015). Guía de indicadores para medir las desigualdades de género en salud y sus determinantes. *Gac Sanit*, 29(6). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.07.00>

Castro, A.T. & Galvis, C.R. (2006). Perfil epidemiológico de la población trabajadora de vendedores del sector informal de Villavicencio-Meta. En *Memorias del I Congreso Nacional de Investigación en Salud Pública*. Bogotá: Universidad Javeriana.

Chen, M.A. (2012). La economía informal: definiciones, teorías y políticas. (Documento de trabajo de WIEGO N° 1). *Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando*. Recuperado de <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen-Informal-EconomyDefinitions-WIEGO-WP1-Espanol.pdf>

Ciudad, I. (2015). *Prevalencia de trastornos músculo-esqueléticos y factores asociados en la población ocupada en España* (Tesis de Maestría). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/281120293_Prevalencia_de_trastornos_musculosqueleticos_y_factores_asociados_en_la_poblacion_ocupada_en_Espana?channel=doi&linkId=55d7756708aeb38e8a85acef&showFulltext=true

Cota, R. & Navarro, A. (2015). Análisis del mercado laboral y el empleo informal mexicano. *Pap. Poblac*, 21(85). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000300008

DANE (2009). *Metodología informalidad gran encuesta integrada de hogares*.

DANE (2014). *Medición del empleo informal y Seguridad Social*. Trimestre octubre-diciembre.

Departamento Nacional de Planeación – DNP (2000). Coyuntura económica e indicadores sociales, Boletín No. 26, SISD, Bogotá.

- Decastro, S., Hoyos M. & Umaña, V. (2011). Legalización de barrios informales, prestación de servicios públicos: ¿una medida constitucional paliativa o un paso hacia la legalización? *Revista Mayéutica*, 5. Recuperado de <https://programasocrates.uniandes.edu.co/mayeutica/mayeuticapp.html>
- Documento de trabajo de WIEGO N° 1 (2012). *La economía informal: definiciones, teorías y políticas. Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando*.
- Gómez, I., Castillo, I., Banquez, A., Castro, A. & Lara, H. (2012). Condiciones de trabajo y salud de vendedores informales estacionarios del mercado de Bazurto, en Cartagena. *Rev. Salud Pública*, 14(3), 446-457. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/27063/1/24779-169086-1-PB.pdf>
- Mattié, M. (1993). El “sector informal urbano”: Trabajadores infantiles en las calles del área metropolitana de Mérida. *Economía*, 17, 8.
- Martínez, U. (2015). La economía política del trabajo informal. *Batey: una Revista Cubana de Antropología Social*, 7(7), 2-16.
- Mendoza, P. (2015). Una mirada retrospectiva a la informalidad en Bogotá. *Politai: Revista de Ciencia Política*, 5(11), 53-72. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5496051.pdf>
- Mintrabajo (2014). *Programa de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos Plan Departamental de Empleo de Sucre*.

Ministerio de la Protección Social (2008). *Diagnóstico nacional de condiciones de salud y trabajo de las personas ocupadas en el sector informal de la economía de 20 departamentos de Colombia y propuesta de monitoreo de estas condiciones.*

Muñoz, A. & Chois, P.M. (2013). Salud, trabajo e informalidad en el Cauca, Colombia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 31(1), 09-18. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/120/12026437001.pdf>

Muñoz-Caicedo, A. & Chois-Lenis, P.M. (2014). Riesgos laborales en trabajadores del sector informal del Cauca, Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina*, 62(3), 390-399.

NTP 177 (1986). *La carga física de trabajo: definición y evaluación.*

OPS-OMS (1997). *Plan regional en salud de los trabajadores.*

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Seguridad y salud en el trabajo.*

Organización Internacional del Trabajo (1993). *Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal.* Anexo II, Informe de la Conferencia, Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo – OIT (1972). *Employment, Incomes and Equality. A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya.* Ginebra.

- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2002). *El trabajo decente y la economía informal*. Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión. Ginebra.
- Ospino, C. & Roldán, P. (2010). *Sector Informal y Políticas Públicas en América Latina Rio de Janeiro*. Fundação Konrad Adenauer. ISBN 978-85-7504-147-5.
- PAHO (2007). *Agenda de Salud para las Américas 2008-2017*.
- PAHO (2012). *Salud en las Américas. Capítulo 2. Determinantes e inequidad en salud*.
- Riera P. (2011). El pensamiento de Hannah Arendt, una visión global. In *Revista Electrónica d'Investigació i Innovació Educativa i Socioeducativa*, 2(2), 75-94. Recuperado de http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol2_num2/revista/riera.pdf
- Rojas, L (2012). *Estudio de riesgos en el trabajo en una comunidad del sector informal de Bogotá* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/13690/RojasVelascoLuisFernando2012.pdf?sequence=1>
- Ruiz, M.E., Orpinell, G.T., Martínez, P.J. & Benach, J. (2015). ¿Es posible comparar el empleo informal en los países de América del Sur? Análisis de su definición, clasificación y medición. *Gaceta Sanitaria*, 29(1), 65-71. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/gsv29n1/revision1.pdf>

- Santa María, M., García, F., Rozo, S. & Uribe, M. (2008). *Un diagnóstico general del sector salud en Colombia: evolución, contexto y principales retos de un sistema en transformación*. Documento de trabajo, Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo-Fedesarrollo.
- Torres, R.M.S. (2013). Balance y características del mercado de trabajo y generación de empleo en Colombia 2002-2010. *Apuntes del CENES*, 32(55), 93. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4737374.pdf>
- Vásquez-Trespalcios, E.M. & Martínez-Herrera, E. (2013). Políticas públicas en seguridad social para la protección de los trabajadores informales en Colombia Public policies on social security for the protection of informal workers in Colombia. *Rev. Gerenc. Polit. Salud*, 12(24), 87-98. Recuperado de http://rev_gerenc_polit_salud.javeriana.edu.co/vol12_n_24/espacio_abierto_2.pdf
- Veiga, U.M. (2015). La economía política del trabajo informal. *Batey: una revista cubana de Antropología Social*, 7(7), 2-16. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5149844>
- Vélez-Briones, J.A. & Macías-Sornoza, M.A. (2016). Estudio financiero del comercio informal. *Dominio de las Ciencias*, 2(3), 226-238. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5761606.pdf>
- Viáfara, C.A., Uribe, G. & Ignacio, J. (2009). Duración del desempleo y canales de búsqueda de empleo en Colombia. *Revista de Economía Institucional*, 11(21), 139-160.

- Villar, L., Forero, D. & Becerra, A. (2015). Colombia: Una mirada desde la visión multipilar. En R. Acuña (Coord.), *Cómo fortalecer los sistemas de pensiones latinoamericanos: Experiencias, lecciones y propuestas*, 2, 177-240. Recuperado de <http://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/2951>
- Viveros, J. & Salazar, C. (2013). Condiciones de salud y trabajo de la población informal que labora en las galerías del municipio de Popayán, Colombia, 2010. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 14(3), 11-23. Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol14_3_13/rst02313.htm
- Viveros, J., Vivas, M. & Guerrero, N. (2014). Condiciones de salud y trabajo en las personas que laboran informalmente en el sector agropecuario de Popayán. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 41, 112-122. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1942/194229980010.pdf>

EMPLEO E INNOVACIÓN EN LA PRODUCCIÓN DE QUESO AÑEJO EN EL MUNICIPIO DE ZACAZONAPAN

ANASTACIO ESPEJEL GARCÍA

Conacyt Posgrado en Ciencia y Tecnología Agroalimentaria

ADÁN GUILLERMO RAMÍREZ GARCÍA

gramirezg@taurus.chapingo.mx

Centro Regional Universitario del Noroeste

EDITH MORA-RIVERA

Ingeniería Agroindustrial, Universidad Autónoma Chapingo

RESUMEN: La elaboración de queso añejo en el municipio de Zacazonapan se realiza en forma artesanal como una estrategias para asegurar empleo y un ingreso económico a la familia. El sistema de innovación involucra una red de actores para generar y difundir innovaciones. Se hicieron encuestas semi- estructuradas a productores de leche y queseros, con los datos obtenidos se hizo el análisis de los factores estructurales, se determinó el índice de adopción de innovaciones (INAI) y su velocidad de adopción, se obtuvo la relación beneficio/costo, mediante la correlación de Pearson ($P < 0.05$) se obtuvieron correlaciones entre variables económicas y el INAI y por último se realizó el análisis de redes de innovación. Los resultados muestran baja adopción de innovaciones por parte de los productores de leche y queso, baja vinculación entre los diversos agentes que conforman la red de innovación, provocando la baja difusión de innovaciones y por tanto disminuyendo la productividad en el sistema. Sin embargo, se prevee que dado el arraigo y tradición continuará siendo una fuente importante de empleo en el municipio.

Palabras clave: Factores estructurales, Redes de innovación, Queso artesanal.

ABSTRACT: Añejo cheese in Zacazonapan making is done in a traditional way as strategies to ensure employment and income to the family. The innovation involves a network of actors to generate and disseminate innovations. semi-structured surveys milk producers and cheesemakers, with data from the analysis of the structural factors was made, the rate of adoption of innovations (INAI) and its rate of adoption was determined, the ratio was obtained benefit/cost by Pearson correlation ($P < 0.05$) correlations between economic variables and INAI were obtained and finally the innovation network analysis was performed. The results show low adoption of innovations by producers of milk and cheese, low linkage between the various actors in the network of innovation, leading to the low diffusion of innovations and thereby reducing productivity in the system. However, it is anticipated that given the pervasiveness and tradition continue to be an important source of employment in the municipality.

Keywords: Structural factors, Innovation networks, Artisanal cheese.

INTRODUCCIÓN

En México, los campesinos y los pequeños ganaderos comúnmente se dedican a la crianza de animales como ahorro y a la elaboración de quesos como estrategias para asegurar empleo y un ingreso económico al núcleo familiar (Espinoza, Álvarez, Del Valle & Chauvet, 2005; Cesín, Aliphath, Ramírez, Herrera & Martínez, 2007).

La elaboración de queso se realiza en forma artesanal en pequeñas queserías que pueden ser un cuarto anexo a la vivienda, destinado exclusivamente para la producción de queso, o bien la cocina de la casa. La producción diaria de leche en el municipio se estima en 2.000 L, y es producida por una población aproximada de 43 ganaderos. Las queserías procesan una cantidad variable de leche con una media de 233 L por día. El queso es producido durante todo el año, aunque la mayor producción se da en forma estacional, durante la época de lluvias, por la disponibilidad de grandes cantidades de forraje natural consumido por las vacas, el cual aumenta la producción y calidad composicional de la leche; además de que la humedad relativa de la época permite orear y madurar el queso a temperatura ambiente (Hernández, Villegas, Aguirre & Hernández, 2011).

Este mismo autor apunta que, los queseros en su gran mayoría son mujeres con edades entre los 55 y 70 años, sin escolaridad, quienes aprendieron a elaborar el queso por tradición familiar o trabajando en otras queserías. Se estima que la tradición quesera tiene más de 100 años en este municipio, y las queserías existentes se han dedicado a esta actividad durante al menos diez años. La venta del queso es su única o principal fuente de ingresos, aunque otras actividades económicas que complementan sus ingresos son la ganadería o el comercio. La mano de obra es familiar en el 87,5 % de las queserías. El 62,5 % de los queseros compra la leche, mientras que el 37,5 % de los productores están integrados verticalmente.

De acuerdo con Osorio, Serrano y Echeverría (2016), la participación económica en el sector agroalimentario regional es de 42 %, donde se reconoce que la producción del queso involucra buena parte del espacio productivo, referido a ganaderos y queserías.

En este sentido, la generación de empleo tiene dos porcentajes significativos, un 23 % considera que su producción moviliza cíclicamente a un número importante de trabajadores y el otro 30 % argumenta que posee relevancia en la generación de empleo regional. Es decir, en términos generales existe la opinión de que la producción del queso genera una fuente considerable de trabajo, que quizá que no es permanente o continua todo el año, pero que presenta un alto índice de representatividad.

En lo que se refiere al sistema de innovación del queso añejo de Zacazonapan, este considera una red de actores, así como la vinculación con instituciones para generar y difundir innovaciones que pueden contribuir a fortalecer este producto tradicional con elevado valor social y económico. La visión sistémica, involucra el análisis de actividades económicas como: la producción primaria, transformación y comercialización, así como la interacción entre los diversos actores del sistema. Sin embargo, existe una serie de problemas que deben ser analizados desde la investigación para generar estrategias de mejora. El concepto de sistema de innovación surgió a mediados de la década de 1980, dentro los debates sobre políticas industriales en Europa, desde entonces se ha usado en contextos académicos y en la formulación de políticas (Sharif, 2006). El Banco Mundial (2008) define un sistema de innovación como: “una red de organizaciones, empresas e individuos orientados a dar un uso social y económico a nuevos productos, nuevos procesos y nuevas formas de organización, conjuntamente con las instituciones y políticas que afectan su comportamiento y desempeño”.

De acuerdo a Gellynck y Kühne (2010), el análisis de los sistemas de innovación en productos artesanales es de gran utilidad y pertinencia cuando se tiene como objetivo mejorar la calidad, imagen y/o presentación del producto final. Por otra parte, la adopción de innovaciones en el sector agropecuario es una necesidad, debido a que, en los últimos años este sector ha venido enfrentando nuevos retos como consecuencia de los cambios económicos globales caracterizados por una alta competitividad (Cabello & Ortiz, 2013).

El análisis del sistema de innovación es una herramienta que ayuda a identificar debilidades del sistema, y por lo tanto, sirve de guía a instituciones gubernamentales, financieras o de investigación para identificar los problemas en donde es necesaria realizar una intervención con el fin de promover el crecimiento de un sistema en particular o para influir en su dirección (Jacobsson & Bergek, 2011).

Los sistemas de innovación se pueden evaluar, analizar y comparar mediante el análisis estructural, a partir de esto se identifican los factores causales de la variación de las tasas de innovación, que son una fuente de información acerca de las razones del éxito o fracaso de un sistema de innovación en específico (Wieczorek & Hekkert, 2012). A partir de esto, se identificaron y analizaron los factores estructurales que conforman el sistema de innovación de la agroindustria del queso añejo de Zacazonapan; la madurez de los sistemas está dada por los diferentes actores y su vinculación, la generación, adopción y difusión de innovaciones, así como la relación que existe con instituciones de enseñanza e investigación, que son agentes generadores de conocimiento.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para el análisis del sistema de innovación del queso añejo de Zacazona-

pan, se consideraron los factores estructurales, a saber: Instituciones e infraestructura de soporte a la innovación, proveedores de leche de las queserías, agroindustrias de queso y las interacciones entre los actores del sistema. Para la obtención de información, se diseñaron y aplicaron encuestas a productores de leche y de queso durante la primera semana del mes de abril de 2016, todos localizados en el municipio de Zacazonapan, Estado de México.

Análisis de las Organizaciones Económicas y Rurales (OER)

Se realizó un diagnóstico a las dos Organizaciones Económicas y Rurales (OER) que forman parte del sistema de innovación del queso añejo de Zacazonapan. A partir de los datos recabados en la matriz de registro y calificación, se evaluó el nivel de desarrollo, tomando en cuenta como máximo 100 puntos (organización fortalecida), la intermedia 56 puntos (desarrollo intermedio) y mínima 24 puntos (proceso de creación).

Indicadores económicos

Se calcularon indicadores económicos, tales como: ingresos y costos, para queserías y productores de leche, con esta información se calculó la utilidad, la relación beneficio/costo y mediante la correlación de Pearson se obtuvo la correlación entre variables económicas y la adopción de innovaciones, para productores y agroindustria.

Indicadores de innovación

Se calcularon indicadores de redes de innovación para productores de leche y de queso. La información fue capturada en una hoja de cálculo de Excel y posteriormente exportada a Microsoft Bloc de Notas versión 6.1 empleando el protocolo DL y el formato Nodelist 1, ya que este formato permite capturar en forma de lista de nodos al entrevistado y sus respectivos vínculos relacionales. El fichero generado en el bloc de notas se exportó directamente al software NetDraw 2.097 (Borgatti, Everett & Freeman, 2002).

Para el cálculo de los indicadores de redes se usó el software UCINET 6.288 con los procedimientos de Borgatti et al. (2002). Los gráficos e indicadores de cobertura se realizaron empleando el software Key Player 2 (Borgatti & Dreyfus, 2003). Los indicadores utilizados para el análisis de las redes sociales fueron: la densidad, tamaño de la red, grado de centralidad de entrada y grado de centralidad de salida, además para identificar el nivel de cobertura que un nodo pudiera tener dentro de la red se utilizó el indicador de actor difusor.

Se calculó el indicador de adopción de innovaciones de acuerdo a lo propuesto por Muñoz, Aguilar, Altamirano, Rendón y Espejel (2007) tanto para productores de leche como para las queserías con la siguiente expresión algebraica:

$$INAI = \sum_{i=1}^j \left(\frac{\text{Innovaciones realizadas por el productor } i}{\text{Máximo número de innovaciones adoptadas por el productor } j} \right) * 100$$

Con el propósito de conocer la trayectoria de las innovaciones implementadas por los productores y las queserías, se calculó la velocidad de adopción de innovaciones con la siguiente expresión:

$$\text{Velocidad adopción} = \frac{\text{Año de registro de la primera innovación} - \text{año más reciente de adopción}}{\text{Porcentaje de productores adoptantes por año}}$$

RESULTADOS

El queso añejo elaborado en el municipio de Zacazonapan, Estado de México, es considerado como un producto tradicional y demandado por los habitantes de la región debido a su sabor peculiar y por ser parte de los alimentos que son consumidos diariamente, se adiciona a los diferentes platillos de la región; al igual que otros quesos genuinos mexicanos representa alto valor socioeconómico y cultural para la región y el país.

Una de las características distintivas del modelo de producción agroindustrial del queso de Zacazonapan es su integración, ya que todas las agroindustrias de queso producen su propia materia prima (leche); esta estrategia de integración elimina posibles intermediarios entre productores de leche y de queso, lo cual se refleja en mayor margen de utilidad para el productor; esto representa una fortaleza frente a otros productores de quesos tradicionales, incluso, se traduce en mayor competitividad. Un caso similar, donde la agroindustria de queso se encuentra integrada verticalmente es en las queserías artesanales de Chiautla de Tapia, México, donde es común que los hombres se dediquen a la actividad ganadera mientras las mujeres procesan la leche y comercializan el queso, eliminando posibles intermediarios, disminuyendo costos de producción y mejorando los ingresos y utilidades (Grass & Cesín, 2014). De acuerdo a Victoria (2011), la base de la integración vertical es la actividad agraria, vinculándose con la agroindustria y la comercialización del producto generado, dicha integración permite generar economías de escala y por tanto, disminuir costos. Además, permite generar estrategias y toma de decisiones que mejoren la forma de producción, transformación y posicionamiento del producto en el mercado, eliminando incertidumbres sobre el volumen y precio e incrementando la calidad, seguridad, rentabilidad y competitividad.

Análisis del mapeo de actores involucrados

En el municipio de Zacazonapan se identificaron a los principales actores que conforman el sistema de innovación, como beneficiarios directos se tiene a: los productores de leche; cuyos ingresos se generan a partir de la venta de leche a las queserías, la agroindustria de queso; encargada de agregar valor a y comercializar directamente el producto final a clientes de la zona, los cuales son beneficiarios directos debido a que son los interesados en recibir un producto con la calidad que desean. Como beneficiarios indirectos se identifican a los proveedores de insumos como: sal, cuajo, y

en menor medida a proveedores de maquinaria y equipo. Como actores excluidos/neutrales, existe la participación de algunas instituciones de gobierno y enseñanza, las cuales apoyan e incentivan en gran parte la innovación. Por último, se identificaron los actores oponentes potenciales que son las grandes empresas, las cuales buscan posicionarse en el mercado haciendo uso de innovaciones y estrategias comerciales de mayor impacto.

Caracterización de productores de leche

Los productores de leche son en su mayoría hombres, con una edad promedio de 55 años, desempeñan esta actividad desde hace 27 años. Cuentan con extensiones de terreno promedio de 85 hectáreas las cuales son privadas y destinadas para uso ganadero, además, un 25 % son destinadas para uso agrícola en las que se siembra principalmente maíz. En cuanto a la estructura del hato, cada ganadero cuenta con 65 cabezas de ganado en promedio, de las cuales el 33 % son vacas para ordeño, mientras las otras se encuentran en diferentes estados fisiológicos. La reproducción es llevada a cabo por monta directa, la ordeña se realiza de forma manual en los corrales. Debido a la falta de salas de ordeña especializadas y a la genética del ganado, la producción promedio diaria es de 85 L de leche, la cual va directo a las queserías del municipio. Un escaso número de productores cuenta con: silos, corrales, vehículos propios, bodegas de almacenamiento para insumos y materiales.

En cuanto a sanidad del ganado, la enfermedad que más se presenta en los meses de septiembre y octubre es la mastitis, y la septicemia en julio, la mayoría de los productores cada año realiza la prueba de mastitis y brucelosis para su debido control, a través de SENASICA y la SEDAGRO. En el hato ganadero se presentan otras enfermedades como: ántrax, cólicos y fiebres. Otros problemas menores son los abortos, problemas de patas y metabólicos.

En costos de producción, estos ascienden a los \$180,600.00 por año en promedio, de los cuales la mayor parte se invierte en la compra de alimento (65 %) valor semejante al reportado por la SE (2012), en el pago de mano de obra, medicamentos y otros. Los ingresos que se obtienen son por la venta directa de leche a la quesería, entre los cuales existe una fuerte articulación.

Los productores de leche de Zacazonapan tienen varias desventajas en comparación con los productores de leche en el Valle de Mezquital, Hidalgo; puesto a que solo cuentan con 11 años de experiencia, tienen menos extensiones de terreno (5.2 Ha) y menos cabezas de ganado (20 vacas en ordeño), tienden más a la innovación con la adquisición de equipos de ordeño semi-equipados, inseminación artificial y producción de forrajes (Espejel, Cuevas, Muñoz, Barrera, Cervantes & Sosa, 2014).

Caracterización de la agroindustria de queso añejo

Los productores de queso son mayores a 55 años de edad y algunos llevan más de 30 años dedicándose a esta actividad, procesan en promedio 70 L de leche por día. El rendimiento quesero promedio es del 10 % en temporada de “secas” y 11 % en temporadas de “lluvias”.

Cada quesería vende en promedio 6 kg al día, el precio es de \$80.00 en estado fresco y \$150.00 madurado, el queso se comercializa localmente, aunque en los últimos años otro canal de comercialización importante es el envío hacia los Estados Unidos a un precio de \$170/kg, esto a través de consumidores directos. El precio de venta es constante durante todo el año.

El mercado del queso añejo es muy variable, sin embargo este producto es tractivo y demandado debido al peculiar sabor derivado de la maduración, el proceso de enchilado característico y la calidad en general. En los

últimos años el H. Ayuntamiento ha contribuido a fomentar la venta de queso, mediante eventos de difusión como lo es la feria del queso de Zacazonapan en el mes de diciembre, en la cual se da a conocer este valioso producto artesanal y se realiza un concurso en donde se selecciona a los mejores quesos de la región.

Con respecto a la infraestructura, solo una quesería cuenta con área de procesamiento y almacenamiento del producto final, el resto cuenta con equipos muy básicos como: amasadoras, molinos, oreadoras; en los últimos años, instituciones como la UAEM y SEDAGRO han apoyado en el equipamiento y la compra de mesas y tinas de acero inoxidable (solo a un limitado número de queseros).

En varias investigaciones incluyendo esta, la mayoría de los productores de queso son mayores a 50 años de edad y por lo regular solo cuentan con educación primaria (Sandoval, Cervantes, Cesín & Villegas, 2016; López, Hernández, Villegas & Santos, 2016; Cervantes, Villegas & Cesín, 2016; Monroy, Cervantes, Palacios, Cesín & Zacarías, 2016), esto puede presentar una desventaja en dicho sector, pues mientras que la producción de algunos quesos genuinos es creciente, otros van a la baja y desapareciendo. En Zacazonapan, este es un problema al que se enfrentan los productores debido a la falta de interés por parte de los sucesores para seguir produciendo este queso tradicional.

Organización de productores de leche

En el sector agropecuario existen distintas organizaciones de pequeños productores que buscan integrarse a los mercados, cadenas de valor, ofrecer productos de mejor calidad, mejorar su influencia en las políticas públicas, así como el mejoramiento de ingresos y nivel socioeconómico (Báez, 2010). La Asociación Ganadera del municipio de Zacazonapan se encuentra integrada por 29 socios productores de leche, los cuales se han

mantenido dentro de la organización desde el momento de su creación (hace 9 años). En la Figura 1 se muestra la calificación de los niveles de desarrollo para dicha organización, donde sobresale la estructura organizativa; la asociación en su mayoría está conformada por hombres y se cuenta con un consejo directivo, se realizan asambleas cada que vez que se requiere y la responsabilidad es parcial debido a que las reuniones no se llevan a cabo de acuerdo a como lo marca su acta constitutiva (cada mes). Otro aspecto importante es el nivel de desarrollo en cuanto a la capacidad económica y de servicio, los socios en su mayoría cuentan con recursos para invertir y han gestionado apoyos a instituciones como SAGARPA y SEDAGRO, esta última les ha otorgado capacitación y cabezas de ganado, asimismo han recibido asesoría técnica por parte de instituciones de enseñanza como la UACH. Los productores de leche cuentan con poca infraestructura y la mayoría es rustica, no se cuentan con salas de ordeña ni con equipos especializados para la producción de leche. En la Figura 1, se observa que la organización tiene poco impacto interno y externo debido a la baja vinculación con los actores e implementación de mejoras en los procesos de producción. La calificación global de los diferentes niveles de desarrollo es de 57 puntos, es decir, la organización se encuentra en un desarrollo intermedio, hace falta desarrollar estrategias para su fortalecimiento.

La asociación ganadera local al igual que otras en el país muestra un bajo desarrollo, en muchas de ellas su formación está ligada a organizaciones políticas, lo cual provoca que un número significativo nazcan con graves problemas; convirtiéndose solo en gestoras de los recursos públicos, creando así ineficiencia principalmente en los pequeños productores dentro de la organización y provocando su marginación ante la competitividad, por ello es indispensable generar estrategias ya sea de tipo comercial, organizativo o de innovación, que se adapten a sus necesidades, pero sin perder

el objetivo de convertirse en organizaciones con funciones económicas que generen valor a sus socios (Granados, 2016).

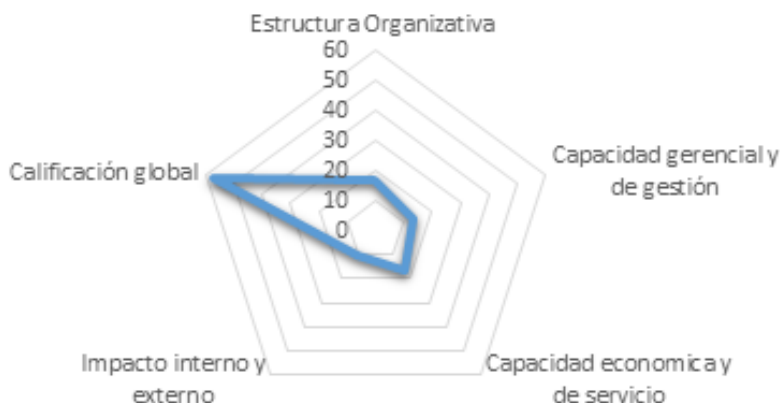


Figura 1. Calificación de los niveles de desarrollo de la organización de productores de leche
Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2016

Organización no constituida de productores de queso

Distintos grupos sociales se han conformado como organizaciones formales para acrecentar las capacidades de sus miembros y obtener beneficios al hacer frente a las dinámicas regionales y globales en una economía de mercado, pues favorece la compra de insumos, así como la obtención del apoyo de las instituciones de fomento agropecuario y mejores precios de comercialización; elevando la productividad y competitividad (Vázquez & Aguilar, 2010). El grupo de queseros se encuentra conformado por ocho personas (hombres y mujeres) mayores a 55 años de edad con interés en mejorar las condiciones de producción de queso. Algunas personas del grupo han recibido asesoría y capacitación por parte de la UACH y UAEM. En la Figura 2 se muestra la calificación global, la cual es de 28 puntos, es decir, aún está en proceso de creación, es necesario fortalecer la estructura organizativa, la capacidad económica y de gestión para lograr que tenga mayor impacto interno y externo, según Barrera, Espejel,

Herrera y Cuevas (2016), otros aspectos importantes a desarrollar es el liderazgo y visión de futuro, así como, fortalecer la gestión participativa con la capacidad para motivar y educar a los socios actuales y potenciales.

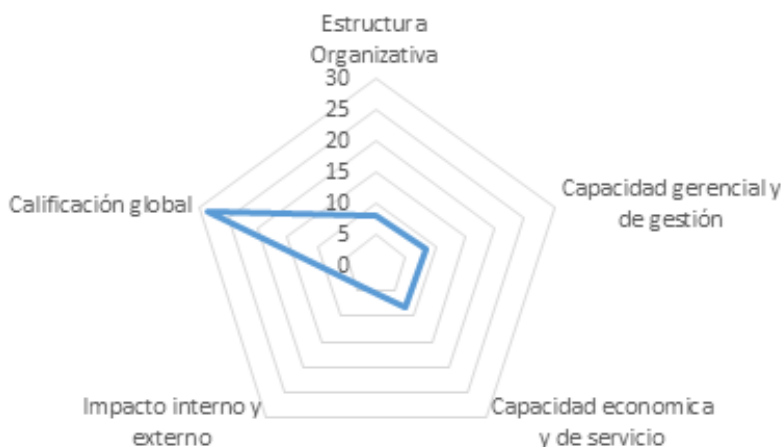


Figura 2. Calificación de los niveles de desarrollo de la organización de productores de queso
Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2016

Adopción de innovaciones

El análisis de adopción de innovaciones de los proveedores de leche de las queserías mostró que las principales fortalezas en la producción están en las innovaciones que realizan los productores en cuanto a genética, asistencia técnica y en la sanidad del hato; apoyadas vía gobierno estatal, federal y de instituciones públicas de enseñanza e investigación como la UACH y UAEM. Al ser explotaciones familiares no llevan un control administrativo de la unidad de producción, limitando a los productores a tener una visión y proyección de la situación actual y futura de su pequeña empresa.

En cuanto a reproducción, la adopción de innovación es baja y se debe a que solo se da mediante monta directa, en el caso de la nutrición que es fundamental en la producción de leche, se detectó un área de oportunidad

en la mejora de las dietas alimenticias para obtener leche de mayor calidad composicional. En el manejo del hato la brecha tecnológica es considerable, esto significa que se pueden implementar algunas mejoras (Figura 3).

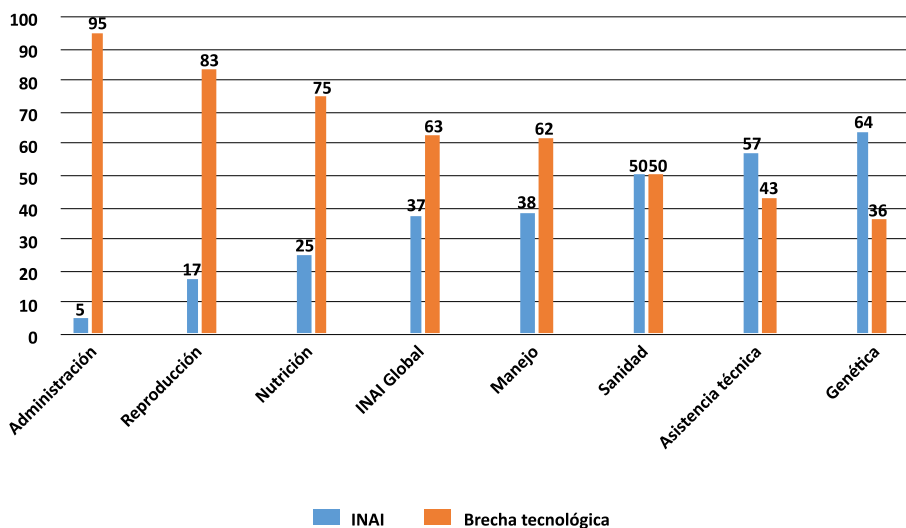


Figura 3. Adopción de innovaciones de los productores de leche
Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2016

Una de las características de la agroindustria de quesos artesanales en México, además de la escala reducida, es el limitado control de calidad en el proceso y la implementación de innovaciones comerciales, que podrían contribuir a posicionar mejor a este tipo de productos en diversos nichos de mercados. La maduración del queso y la capacitación a los productores son las innovaciones de mayor adopción entre los queseros, de las cuales, la primera fue adquirida del conocimiento empírico transmitido de generación en generación y la segunda fue adquirida a través de capacitaciones principalmente por la UAEM y la UACH.

El manejo del lactosuero es bajo, al desecharlo al aire libre o a través del drenaje es considerado uno de los contaminantes con mayor impacto dada su alta carga microbiológica, sin embargo, constituye entre el 85 y 90 % del

volumen de la leche y tiene gran valor nutritivo y funcional (INTI, 2010), por esto es necesario su aprovechamiento mediante el valor agregado, a través de bebidas energizantes, sustituto de fertilizantes, alimentación animal o deshidratación del suero, que contribuiría con la sustentabilidad ambiental y generaría mayores ingresos a los productores (Cervantes, Villegas & Cesín, 2010).

El queso añejo de Zacazonapan tiene características sensoriales específicas, esto se traduce en una valoración elevada de las personas que lo han consumido, por lo que su demanda parece incrementarse, el proceso de maduración de este queso le confiere rasgos típicos como: olor, sabor, color y consistencia; estos atributos lo diferencian de otros quesos madurados, sin embargo la calidad y estrategias de mercadotecnia como el uso de redes sociales para su difusión están prácticamente ausentes, por lo que resulta necesario implementar y mejorar las estrategias de mercadotecnia que usan actualmente los productores de este queso artesanal (Figura 4).

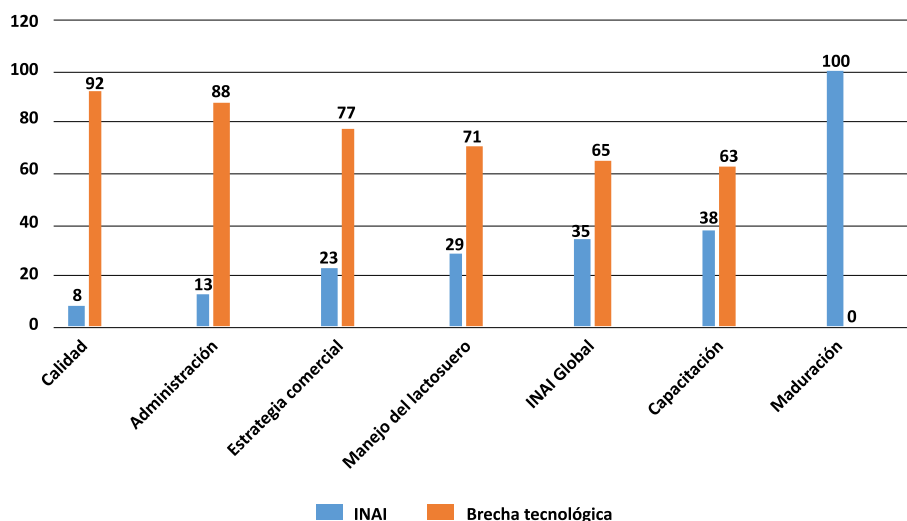


Figura 4. Adopción de innovaciones en la agroindustria del queso añejo de Zacazonapan

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2016

Velocidad de adopción de innovaciones

Los sistemas de innovación se caracterizan por la introducción de innovaciones a lo largo del tiempo, de tal manera que la rapidez de inserción de estas innovaciones define la madurez del sistema y por lo tanto la capacidad de aprendizaje y avance. El análisis de la rapidez de adopción de innovaciones mostró que fueron necesarios cuarenta años para que todos los productores entrevistados adoptaran por lo menos una innovación, mientras que para la agroindustria este proceso llevo solo 30 años, estos datos reflejan que el productor de leche ha hecho mayores innovaciones en un lapso de tiempo mayor, mientras el productor de queso, tiende a innovar y adoptar las tecnologías de manera más rápida, debido a que se encuentra inmerso en un entorno de competencia y por consiguiente tiende a reaccionar de manera más rápida ante cambios en el entorno. Un aspecto importante a considerar es que el 100 % de los encargados de queserías son mujeres esto puede atribuirse a que ellas fueron las que adquirieron el conocimiento del “saber hacer” de sus antepasados, ya que regularmente son quienes pasan más tiempo en casa, mientras que los hombres se dedican a cuidar el ganado (Figura 5).

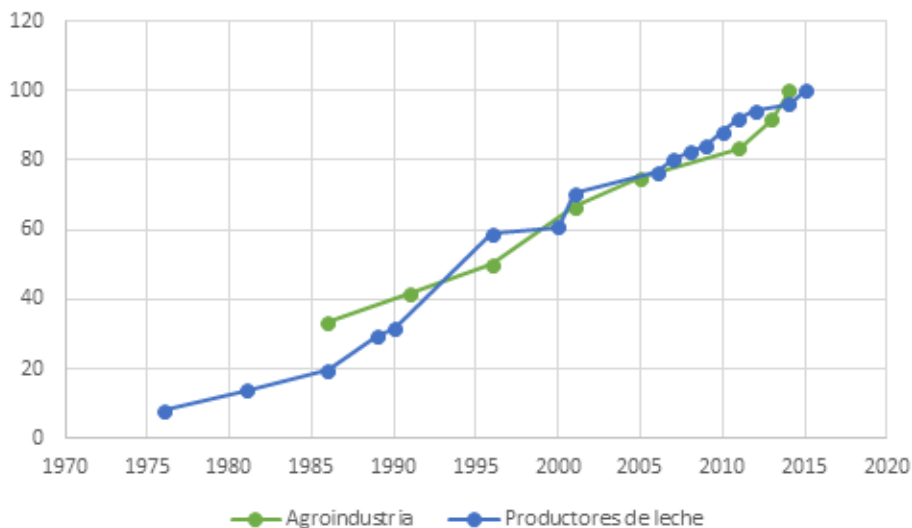


Figura 5. Velocidad de adopción de innovaciones en productores y agroindustria
Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2016

Utilidades e innovación

Los productores primarios de la región venden la leche a las pequeñas agroindustrias a un precio promedio de \$6.50/litro, generando una relación beneficio/costo (B/C) de 1.114, mientras en las agroindustrias la relación es de 1.128, es decir, aumenta, esto se atribuye al valor agregado que se le da a la materia prima. En ambos eslabones la relación B/C es superior a 1, lo que significa que los ingresos son superiores a los egresos y por consiguiente se generan utilidades (Cuadro 1). Según la SE (2010) los costos de producción aumentan con el grado de innovación debido a factores como: costos del tipo de alimento, raza, gastos generales, depreciaciones, pagos de impuestos y gastos financieros, a comparación de una unidad de producción con poca innovación y en donde solo los costos de mano de obra son mayores, además muestra que las utilidades son mayores en las explotaciones con adopción de poca innovación; por otra parte, la producción de leche el litros por día es menor a comparación de una explotación con cierto grado de adopción de innovaciones.

Cuadro 1. *Datos financieros del sistema de innovación*

Variable	Productores de leche	Agroindustria de queso
Costos (\$)	180, 664. 857	192, 231.875
Ingresos (\$)	206, 746.429	247, 493.75
Utilidad (\$)	26, 081.571	55, 261. 875
Relación B/C	1.144	1.287

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2016

Con la información económica de los productores de leche y las agroindustrias de queso, se realizó un análisis de correlación entre las variables económicas y el índice de adopción de innovaciones (INAI). En el caso de productores de leche las variables más correlacionadas son la utilidad con el ingreso y los costos con el INAI. Para las agroindustrias de queso, los

ingresos presentan alta correlación con los costos, en el caso del INAI no tiene alta correlación con las variables económicas (Cuadro 2).

Cuadro 2. *Correlación entre variables económicas e INAI*

Correlación de Pearson Productores de leche (P<0.05)				
	Costos	Ingresos	Utilidad	INAI
Costos	1.000			
Ingresos	-0.072	1.000		
Utilidad	-0.761	0.702	1.000	
INAI	0.964	-0.230	-0.838	1.000
Correlación de Pearson Agroindustrias de Queso (P<0.05)				
	Costos	Ingresos	Utilidad	INAI
Costo	1			
Ingreso	0.863	1		
Utilidad	-0.387	0.132	1	
INAI	0.133	0.304	0.293	1

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2016

Red de innovación en productores primarios de Zacazonapan

En una red de innovación se pueden representar diversos agentes (nodos) con objetivos en común. Los agentes pueden ser: financieros, generadores de conocimientos, proveedores, difusores y productores que adoptan, aplican y generan nuevos conocimientos o demandas a la red; en ocasiones un mismo agente o nodo puede desempeñar dos o más roles en forma paralela. Las redes permiten estimar el nivel de vinculación existente entre los actores, siendo un elemento clave en la difusión y adopción de innovaciones (Bertrand, Omaña & Sangerman, 2013). Para lograr la innovación se necesitan diversas fuentes de conocimiento, tales como: instituciones de investigación pública, servicios técnicos, agencias para el desarrollo que estén vinculados con el productor y lograr la transferencia de innovación y tecnología que ayuda a mejorar los ingresos de los productores (Banco Mundial, 2008).

El análisis de la red de innovación tiene diferentes finalidades, en algunos estudios refleja la capacidad de las instituciones para generar y difundir tecnología, en otros es un medio para generar estrategias de comercialización (Espejel et al., 2014) y en otros analiza las fuentes de aprendizaje de los productores (Espejel et al., 2016). En esta investigación se realizó el análisis para identificar las fuentes de aprendizaje y los flujos de información entre los productores de leche. En la Figura 6, se muestra la red; los indicadores de redes sugieren que tres actores concentran el 63,6 % del conocimiento e información entre los productores, y es el conocimiento propio, SEDAGRO y la UACH. Los actores que pueden fungir como difusores de innovación son los productores (PM1, PM2 y PM4), los cuales tienen una cobertura del 63,6 %. La densidad de la red es baja, del total de relaciones posibles solo existe un 9,3 % de relaciones por tanto existe baja vinculación dentro del sistema de innovación. La centralidad tanto de entrada como salida es de 31, 36 %.

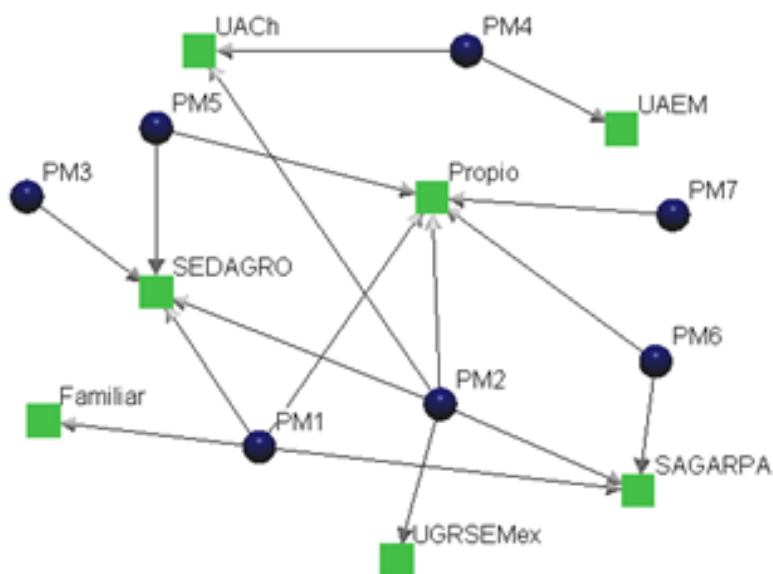


Figura 6. Red de innovación en productores primarios
Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2016

Red de innovación en productores queseros de Zacazonapan

La red de agroindustrias de queso (Figura 7) presenta un 66,67 % de concentración del conocimiento en tres fuentes de información propio (autoaprendizaje), ayuntamiento y familiar (transmisión de conocimientos a través del tiempo). Se identificaron tres actores claves para la difusión y transferencia de innovaciones y tecnología, PM1, PM2 y PM3, los cuales tienen una cobertura del 58,33 %. La densidad es baja pues solo representa el 9,0 % de las relaciones totales que pueden existir, por tanto existe baja vinculación en toda la red. La centralización de salida es del 75,11 % y la de entrada de 53,78 %, esto difiere a los resultados reportados por Grass, Sánchez y Altamirano (2015) para la red técnica de queso Tenate Tlaxco; donde se presentan bajos niveles en los porcentajes de entrada y salida (11,5 % y 16,75 % respectivamente), esto muestra que son pocos los productores que concentran las relaciones de aprendizaje y búsqueda de información, otra red técnica es la del queso de Chiautla de Tapia que presenta una densidad de relaciones de 3,17 %, es decir, es muy baja, provocando el aislamiento tecnológico y limitando su crecimiento en cuanto mercado e ingresos. Mientras en el caso del queso de poro, los porcentajes de centralidad de entrada y salida (9,92 %) evidencian baja concentración de relaciones en la red para enseñar y aprender nuevas técnicas queseras.

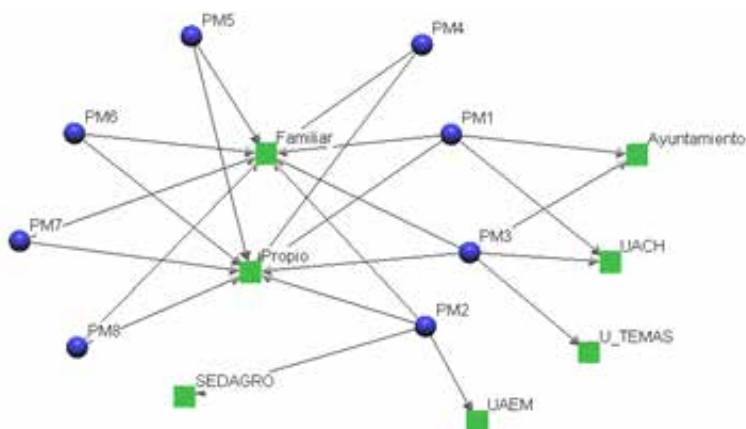


Figura 7. Red de innovación en productores de queso
Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2016

En ambas redes analizadas se muestran los actores difusores y su cobertura, siendo estos los adecuados de acuerdo a sus interacciones sociales entre actores, su capital social (nivel de confianza alto) y sus competencias (que se pueden fortalecer a través de capacitaciones), con la finalidad de volver al actor difusor en promotor de la difusión de innovaciones entre sus compañeros productores (Figuroa, Figuroa & Hernández, 2016).

Problemática detectada en el sistema de innovación

A partir del diagnóstico se identificaron los actores involucrados, siendo los productores primarios y los dueños de las pequeñas queserías de la cabecera municipal de Zacazonapan los principales interesados. Posteriormente, se identificó como principal problema bajo nivel de productividad e interacción que se da entre los diferentes agentes que lo integran, esto se atribuye a los problemas existentes en la producción primaria y la agroindustria, donde el nivel de vinculación con instituciones es bajo, existen escasas fuentes de financiamiento y hace falta asesoría y capacitación; en ambos hay bajos niveles de adopción de innovaciones, existe poco cuidado por los recursos naturales, hace falta cuidar varios aspectos sobre calidad sanitaria de la materia prima (leche) y el producto final (queso añejo). Por otra parte, en el último eslabón se tiene la comercialización cuyo actor principal es el quesero que se encarga de hacer la venta de manera muy local, aunque en los últimos años se ha dado a difundir el producto a través de la feria anual del queso, los productores tienen pocos conocimientos de las necesidades del cliente, faltan estrategias de comercialización hacia nuevos nichos de mercado, aunado a esto, se tiene deficiente presentación y servicios del producto, así como baja promoción. Como efectos se consideran principalmente tres: uso inadecuado de los recursos naturales, bajo uso de innovaciones tecnológicas y bajo nivel de desarrollo en el sistema.

Estrategias propuestas

Algunas estrategias de intervención que cumplan con el objetivo central

son: la capacitación y asesoría técnica en todo el sistema de innovación, mayor vinculación con instituciones (gubernamentales, de investigación y de enseñanza), así como la gestión de apoyos financieros, implementar un proyecto de inversión para el establecimiento de una nueva quesería en el que se contemplen innovaciones y desarrollar un plan estratégico para el uso y manejo de los recursos naturales en relación con la actividad ganadera y los residuos generados en la quesería.

CONCLUSIONES

La elaboración de queso añejo de Zacazonapan se realiza en forma artesanal, es una actividad heredada por los padres y abuelos que por generaciones ha dado empleo a las familias del municipio, por lo que se considera una estrategia que asegura el empleo y un ingreso económico a la familia.

El sistema de innovación posee brechas tecnológicas y de innovación; estas brechas son mayores en productores de leche y en menor medida en las agroindustrias de queso. Ambos se encuentran desarticulados.

El soporte a la innovación está dado por instituciones como la Universidad Autónoma Chapingo, UAEM e instituciones de gobierno como SEDAGRO y SAGARPA, quienes prácticamente han implementado procesos de capacitación y asistencia técnica las dos primeras, y dotación de infraestructura, equipo y asistencia técnica las segundas.

La vinculación de las unidades de producción tanto de leche como de queso con las instituciones de gobierno o educativas han tenido un impacto positivo en cuanto al mejoramiento de su producción y proceso, sin embargo, aún falta mucho por mejorar.

El proceso de adopción de innovaciones ocurre en menor tiempo en las

agroindustrias, no así en las explotaciones de ganado bovino lo que implica que el proceso de aprendizaje es más rápido en las agroindustrias de quesos que en los productores de leche.

El queso añejo de Zacazonapan posee debilidades en calidad del producto y estrategia comercial, pero su integración entre producción- agroindustria representa una estrategia para permanecer en el mercado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Báez, L.L. (2010). *Guía para el desarrollo y fortalecimiento de Organizaciones Empresariales Rurales*. Santiago de Chile: Infoterra Editores S.A.
- Banco Mundial (2008). *Incentivar la Innovación Agrícola: Como ir más allá del fortalecimiento de los sistemas de investigación*.
- Barrera, R.A.I., Baca, D.J., Santoyo, C.H.V. & Reyes, A.C.J. (2013). Propuesta metodológica para analizar la competitividad de redes de valor agroindustriales. *Revista Mexicana de Agronegocios*, XVII(32), 231-244. Sociedad Mexicana de Administración Agropecuaria A.C. Torreón, México.
- Barrera, R.A., Espejel, G.A. Herrera, C.B.E. & Cuevas, R.V. (2016). Asociatividad empresarial de organizaciones productoras de vainilla (*Vanilla planifolia* Jacks. ex Andrews) en el Totonacapan. *Agroproductividad*, 9(1), 79-85.
- Bertrand, M.T., Omaña, S.J.M. & Sangerman, J.D.M. (2013). Esquema ideal de acceso al financiamiento en la red de innovación Asteca-maíz del Estado Guerrero. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 4(8), 1123-1137.

- Borgatti, S.P. (2002). *Netdraw Network Visualization*. Analytic Technologies: Harvard, MA.
- Borgatti, S.P., Everett, M.G. & Freeman, L.C. (2002). *UCINET 6 for Windows Software for Social Network Analysis*. Harvard: Analytic Technologies.
- Cabello, A. & Ortiz, E. (2013). Políticas públicas de innovación tecnológica y desarrollo: teoría y propuesta de educación superior. *Convergencia*, 20(61).
- Cervantes, E.F., Villegas, D.A. & Cesín, V.A. (2016). *Caracterización de la cadena agroindustrial del queso adobera de los Altos de Jalisco, México*. 1er Simposio de los quesos mexicanos genuinos.
- Cervantes, E.F., Gómez, A.A. & Altamirano, C.J.R. (2010). *Impacto económico y ambiental de la quesería en el Valle de Tulancingo, Hidalgo (México)*. International EAAE-SYAL Seminar - Spatial Dynamics in Agri-food Systems.
- Cesín, V.A., Aliphath, F.M., Ramírez, V.B., Herrera, H.J. & Martínez, C.D. (2007). Ganadería lechera familiar y producción de queso. Estudio en tres comunidades del municipio de Tetlatlahuca en el estado de Tlaxcala, México. *Téc Pecu Mex.*, 45(1), 61-76.
- Espejel, G.A., Cuevas, R.V., Muñoz, R.M., Barrera, R.A., Cervantes, E. F., & Sosa, M.M. (2014). Sistema Regional de Innovación y Desarrollo Rural Territorial; pequeños productores de leche del valle del Mezquital, Estado de Hidalgo, México. *Spanish Journal of Rural Development*, V(2), 1-14.

- Espinoza, O.A., Álvarez, M.A., Del Valle, M.C. & Chauvet, S.M. (2005). La economía de los sistemas campesinos de producción de leche en el Estado de México. *Téc Pecu Mex.*, 43(1), 39-56.
- Figueroa, K.A., Figueroa, S.B. & Hernández, R.F. (2016). Productores difusores; productoras difusoras. *Agroproductividad*, 9(5), 35-41.
- Gellynck, X. & Kühne, B. (2010). Horizontal and Vertical Networks for Innovation in the Traditional Food Sector. *International Journal On Food System Dynamics*, 2, 123-132.
- Granados, S.M.R., Leos, R.J.A., Santoyo, C.V.H. & Gómez, O.L. (2016). Estrategia de fortalecimiento para la ganadería de ovinos del valle de Tulancingo, Hidalgo, México. *Agroproductividad*, 9(5)9-15.
- Grass, R.J.F. & Cesín, V.A. (2014). Situación actual y retrospectiva de los quesos genuinos de Chiautla de Tapia, México. *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, 11(2), 217. Disponible en: <http://www.colpos.mx/> (consultado el 24 de julio de 2016).
- Grass, R.J.F., Sánchez, G.J. & Altamirano, C.J.R. (2015). Análisis de redes en la producción de tres quesos mexicanos genuinos. *Estudios Sociales*, XXIII(45), 199-209.
- Hernández, M.A., Villegas de Gante, A., Aguirre M.E. & Hernández, M.C. (2011). El proceso socio-técnico de producción de queso añejo de Zacazonapan, Estado de México. *Revista Mexicana de Ciencias Pecuarias*, abril-junio, 161-176.
- INTI (2010). Aprovechamiento del Lactosuero: Aspectos vinculados a su calidad como materia prima e impacto ambiental. Disponible en: www.inti.gob.ar (Consultado el 10 de julio de 2016).

- Jacobsson, S. & Bergek, A. (2011). *Innovation system analyses and sustainability transitions: Contributions and suggestions for research*. Department of Energy and Environment, Chalmers University of Technology, SE-412 96 Göteborg, Sweden b Department of Management and Engineering, Linköping University, SE 581-83 Linköping, Sweden. Elsevier.
- Lastra, E.M.F. (2013). *Seguridad y soberanía alimentaria. Innovación en el campo: las políticas públicas y seguridad alimentaria*. Congreso Nacional de políticas públicas para el campo. Senado de la República. México, D.F.
- López, A.R., Hernández, M.A., Villegas, D.A. & Santos, M.A. (2016). *El sistema agroindustrial queso bola de Ocosingo, Chiapas*. 1er Simposio de los quesos mexicanos genuinos.
- Monroy, N.G., Cervantes, E.F., Palacios, R.M.I., Cesín, A., Villegas, A. (2016). *Caracterización de la cadena productiva del queso criollo en hoja de luna de la Sierra Alta del Estado de Hidalgo*. 1er Simposio de los quesos mexicanos genuinos.
- Muñoz, R.M., Aguilar, J., Altamirano, J.R., Rendón, M.R. & Espejel, G.A. (2007). *Innovación motor de la competitividad agroalimentaria. Políticas y estrategias para que en México ocurra*. CIESTAAM-UACH-Fundación Produce Michoacán.
- Osorio, G.R., Serrano, B.R. & Echeverría, O. (2016). Metodología para diseño de ruta alimentaria en Zacazonapan, México; desde un enfoque de turismo rural. *Gran Tour: Revista de Investigaciones Turísticas*, 13, 4-25.

- Sandoval, A.F., Cervantes, E.F., Cesín, V.A., Villegas, D.A. (2016). *Análisis de la cadena productiva del queso de prensa en la pequeña África de México*. 1er Simposio de los quesos mexicanos genuinos.
- SE-Secretaría de Economía (2012). *Análisis del sector lácteo en México*. Disponible en: <http://www.economia.gob.mx/> (Consultado el 15 de julio de 2016).
- Sharif, N. (2006). Emergence and development of the National Innovation Systems concept. Division of Social Science, The Hong Kong University of Science and Technology, Clear Water Bay, Kowloon, Hong Kong SAR, China. *Research Policy*, 35, 745-766.
- Vázquez, V.R.A. & Aguilar, B.I. (2010). Organizaciones lecheras en los Altos Sur de Jalisco: un análisis de las interacciones productivas. *Región y Sociedad*, XXII(48).
- Victoria, M.A. (2011). Integración vertical para la cadena de valor en los agronegocios. *Estudios Agrarios*, 81 y 82. Disponible en: <http://www.pa.gob.mx/>
- Wieczorek, J.A. & Hekkert, P.M. (2012). Systemic instruments for systemic innovation problems: A framework for policy makers and innovation scholars. *Science and Public Policy*, 39, 74-87.

EMPRENDIMIENTO SOCIAL SOSTENIBLE EN COMUNIDADES VULNERABLES: CASO ALTOS DE LA SABANA DE LA CIUDAD DE SINCELEJO, SUCRE, COLOMBIA*

CLAUDIA MILENA PÉREZ PERALTA

claudia_perez@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre – CORPOSUCRE

YAMARU DEL VALLE CHIRINOS ARAQUE

yamaru_chirinos@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre – CORPOSUCRE

CARMEN YSABEL MARTÍNEZ DE MERIÑO

carmen_martinez@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre – CORPOSUCRE

** Este Capítulo de Libro es producto del Proyecto: Responsabilidad Social Universitaria para la Inclusión Laboral de Comunidades Vulnerables, adscrito al Grupo de Investigación GICEA de CORPOSUCRE.*

RESUMEN: A pesar de la existencia de una política de gobierno a nivel nacional, para la generación de ingresos en población víctima, existen evidencias empíricas de que los resultados en el país han sido deficientes (Arbeláez, 2011); tanto es así, que gran parte de la población desplazada que está circunscrita en programas oficiales está desempleada, y la que está ocupada, desempeña labores informales y de subsistencia. Este trabajo tiene como objetivo estudiar aspectos relacionados con la ocupación en 54 hogares de la urbanización Altos de la Sabana de la ciudad de Sincelejo, la cual, es población víctima que fue beneficiada con uno de los programas de vivienda de interés social a nivel nacional. La información se obtuvo mediante un cuestionario que se aplicó a 54 líderes (el 79,4 % del total) de esta comunidad. Entre los principales resultados de la investigación, está el hecho que la población ocupada o trabajadora de los hogares encuestados, se desempeñan en labores informales, pero que tienen actitudes y motivaciones personales para generar emprendimientos productivos de forma autónoma, sin embargo, no cuentan con los recursos económicos, ni los conocimientos técnicos adecuados para generar dicha clase de negocios.

Palabras clave: Emprendimiento social, Emprendimiento sostenible, Emprendedor, Emprendedor social, Comunidad vulnerable.

ABSTRACT: Despite the existence of a government policy at national level, to generate income population victim, there is empirical evidence that results in the country have been deficient (Arbelaez, 2011); so much so, that many of the displaced population is confined in government programs is unemployed, and that is occupied, plays informal and subsistence work. This work aims to study aspects of employment in 54 households in the urbanization Altos de la Sabana city of Sincelejo, which is victim population was benefited with one of the programs of affordable housing nationwide. The information was obtained through a questionnaire applied to 54 leaders (79,4 % of total) of this community. Among the main results of the research is the fact that the employed or working in the households surveyed engaged in informal work, but have attitudes and personal motivations to generate productive enterprises independently, however, they do not have the economic resources or suitable for generating such business class expertise.

Keywords: Social entrepreneurship, Sustainable entrepreneurship, Entrepreneur, Social entrepreneur, Vulnerable community.

INTRODUCCIÓN

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE, en Colombia, para el año 2015, aunque las tasas de desempleo no son relativamente altas, muchas de las ocupaciones que se generan no son de buena calidad; tanto es así, que la tasa de subempleo es del 29,0 %, donde, de cada 100 ocupados, al menos 29 desean cambiar su trabajo por otro alternativo, debido principalmente por el bajo salario que reciben; el otro problema es la informalidad, donde casi la mitad de las personas que tienen un empleo en el país, no tienen afiliación a seguridad social, ni cotiza a pensión (según el DANE el 48,0 % para 2015); todo esto, a pesar que las condiciones en materia de educación han mejorado, por ejemplo, la cobertura en educación superior, según cifras del Ministerio de Educación Nacional, pasó de 31,6 % en 2006, a 49,4 %, en 2015.

Con relación a la población víctima del conflicto armado interno, las condiciones laborales en el país, son realmente desfavorables. Según Ibáñez y Velásquez (2008) el fenómeno del desplazamiento ha tenido impactos negativos en las variables del mercado de trabajo. En el momento en el que ocurría el desplazamiento, dada la afluencia abrupta de personas en un territorio, que se convertía en receptor, las tasas de desempleo aumentaban; con el paso del tiempo, el problema tendía a perpetuarse, dado que las habilidades de la población desplazada, no eran por lo general, las que requería o demandaba el mercado de trabajo receptor, lo cual, retrasaba su absorción. En el caso, en el que el desplazado lograba vincularse a un “trabajo”, este era, por lo general, en el sector informal, con mala remuneración, inestabilidad y sin prestaciones sociales; como consecuencia de todo esto, sus familias caían en el grupo de vulnerables, lo que hoy en día, ha generado ciclos de pobreza y exclusión, que se pueden seguir perpetuando a lo largo del tiempo.

Según cifras de Red Unidos, en su Política de Generación de Ingresos – PGI, a nivel nacional, la tasa de desempleo de la población desplazada que pertenecía a este programa en el año 2012, fue de 35,4 %; para el caso del departamento de Sucre, la tasa de desempleo para esta población fue 37,3 %, mientras que en la ciudad de Sincelejo, dicha tasa fue de 37,4 % en el año de referencia. De otro lado, la mayoría de los ocupados de esta población de la Red Unidos en el departamento (el 86,7 %), se dedicaba a labores como: trabajador independiente o cuenta propia (vendedor ambulante, estacionario, mototaxista), jornalero o peón (en fincas), obrero (principalmente, en obras en construcción) y empleado doméstico. En la ciudad de Sincelejo, el 54,0 % de los ocupados que estaban en el programa eran independientes o cuenta propias, los cuales, ejercían actividades como el mototaxismo o la venta callejera (el 43,0 %).

Dentro de las razones para que la población desplazada beneficiaria de la PGI se desarrollara en esta clase de labores, de carácter informal, están al menos tres; de un lado, la oferta laboral, no es adecuada a las exigencias de la demanda de trabajo de los mercados laborales urbanizados; esto debido, a que los desplazados en Colombia, se han caracterizado como provenientes de zonas rurales, por lo que solo han trabajado en labores agrícolas (Ibáñez & Velásquez, 2008). Otra razón es su escaso nivel de formación, por lo general, la población desplazada tiene como máximo nivel educativo el secundario, y esto, una minoría. La última razón, puede estar sujeta a la forma como se ha configurado el sistema de programas de ayuda y subsidios de parte del gobierno a nivel nacional; según, Vidal, Atehortúa y Salcedo (2011) el acceso al empleo formal, que implica el pago de prestaciones sociales, puede impedir el goce de algunos beneficios y subsidios por parte del estado para estos grupos vulnerables, por lo tanto, el riesgo a perderlos puede inducir a la población a permanecer en la informalidad.

Teniendo en cuenta las condiciones adversas en el entorno para acceder a un empleo de calidad, sobre todo para la población desplazada, una buena estrategia que permite subsanar esta situación, puede ser la generación de emprendimientos productivos, donde, no solo se generaría autoempleo, sino también trabajo para otras personas. Según Sparano (2014), el emprendimiento es un proceso que con el transcurso del tiempo causa un impacto positivo en la creación de empresas, lo que posibilita la generación de empleos en los distintos países. En Colombia, según el informe Global Entrepreneurship Monitor – GEM para 2014, la Tasa de Actividad Emprendedora – TEA fue de 18,5 %, una de las tasas más bajas de América Latina; según este estudio, a pesar que en el país existe actitud de parte de la población para la generación de nuevas emprendimientos (Uninorte, 2016), hay muchas barreras de contexto e institucionales que limitan su acción, estas están principalmente relacionadas con: las exigencias burocráticas, los aspectos legales, las obligaciones tributarias y las necesidades financieras así como de inversión (Correa, 2011); lo que sumado a que la política de apoyo que solo se centra en el nacimiento de las nuevas empresas y no en su mantenimiento (Kantis, Federido & Menéndez, 2012), hacen que este tipo de negocios sean de corta duración.

Para el caso de la población desplazada, a pesar que se reconoce a nivel nacional, de la importancia del proceso de estabilización socioeconómica, para las familias vulnerables, el gobierno no ha diseñado una política completamente fuerte para consolidar esta etapa; los programas se han centrado en la provisión de microcréditos, programas de vivienda, capacitación laboral y algunos programas, de generación de ingresos propiamente dicho (Ibáñez, 2006); lo que es más grave es que muchos esfuerzos se han centrado en el otorgamiento de subsidios, lo cual, en algunos casos constituye una política paliativa regresiva y de corto plazo, que no ayuda a superar pobreza, dado que no ataca sus causas estructurales (Parra & Trujillo, citado en Albornoz, et al., 2012). El Programa PGI, que fue creado

mediante la Resolución 01445 del 4 de mayo del 2007, tiene como modalidades de atención, además, de la vinculación laboral, al emprendimiento y su fortalecimiento, como forma de inclusión socio-laboral (Herazo & Sellamén, 2010).

A pesar de la existencia de un programa estructurado a nivel nacional, para la generación de ingresos, desde el emprendimiento productivo, en población víctima, existen evidencias empíricas de que los resultados en el país han sido deficientes; dos de sus principales problemas para que este tipo de negocios desaparezca, tienen que ver con la mala gestión de mercados y el acceso a fuentes de financiación y créditos adecuadas (Arbeláez, 2011). Este trabajo tiene como objetivo estudiar aspectos relacionados con el tipo de conocimiento formal e informal, así como la ocupación de 54 hogares de la urbanización Altos de la Sabana de la ciudad de Sincelejo; dicha urbanización hace parte del programa de 1 millón de viviendas gratis, del gobierno nacional (DNP, 2014). La información se obtuvo mediante un cuestionario que se aplicó a 54 líderes comunitarios (en total en la comunidad hay 68 líderes en total). A continuación se presenta el estado del arte, donde, se hace una revisión de los conceptos de emprendedor y sus cualidades, así como, el término de emprendimiento. En otro aparte del escrito, se presenta la metodología, donde, no solo se detalla la muestra escogida, sino algunas características generales del instrumento que se usó para recoger la información; finalmente, están los acápites de discusión de resultados y conclusiones.

ESTADO DEL ARTE

El emprendedor y sus virtudes

El término emprendedor (*entrepreneur*) fue introducido a la literatura económica, en los inicios del siglo XVIII por el economista Richard Cantillon (1732), el cual, concibe al emprendedor con un agente que compra los medios de producción y los combina de forma ordenada, para obtener un

nuevo producto (Thornton, 1998; citado en Formichella, 2004); luego, en 1800, el economista francés Jean Batista Say escribía que el emprendedor era aquel que cambia los recursos económicos de áreas de baja rentabilidad a otras áreas de alta productividad y mayor rentabilidad económica (Dalmau, Alonso & Colomer, 2003). En los años 80, el concepto de emprendedor toma mucha fuerza a nivel mundial, desde el planteamiento de Alfred Marshall (1890), citado en Burnett (2000), el cual, introduce un nuevo factor de producción, a los tres que ya se consideraban, “la organización”, y lo definió como aquel que coordina y agrupa de forma ordenada al resto de factores productivos (tierra, trabajo y capital) (Burnett, 2000).

El emprendedor es un agente de cambio, menos adverso al riesgo, en comparación con el resto de individuos, el cual, toma decisiones relativamente calculadas, en escenarios de incertidumbre (Cardona, Vera & Tabares, 2008); el emprendedor es un soñador, una persona creativa, con capacidad de imaginar y visionar el futuro (Arbeláez, 2011). Teniendo en cuenta lo anterior, puede cometerse el error de confundir al emprendedor, con el empresario; para Furnham (1995), un empresario es un individuo que establece y maneja los negocios con el propósito principal de obtener ganancias y de crecer; mientras, que el emprendedor, se caracteriza principalmente por mostrar comportamientos innovadores y por el deseo de emplear estrategias; donde, muchas veces, las iniciativas emprendedoras no tienen que materializarse en algo tangible. Por el otro lado, un empresario es aquella persona que aprovecha los recursos con los cuales cuenta para obtener un beneficio, comúnmente económico; en el caso del emprendedor, aunque el lucro es una motivación, no es la única.

Para Varela (2008) el emprendedor es la persona o conjunto de personas que es capaz de percibir una oportunidad de producción o de servicio, y ante ella, formula libre e independientemente una decisión de consecución y asignación de los recursos necesarios para poder poner en marcha

el negocio, que además, de crear valor adicional para la economía, genera trabajo para él y muchas veces para otros. Hablar de emprendedor significa hablar de la filosofía emprendedora, la cual, busca un cambio en la forma de ser, de hacer y de pensar en los individuos mediante el desarrollo de habilidades, capacidades, valores, motivaciones y actitudes que lo faculten para desarrollar el espíritu emprendedor que habita en cada ser humano. El espíritu emprendedor es un estado del ser humano que esta guiado por sus aspiraciones bajo las características propias de patrones de comportamiento, es una búsqueda por la excelencia en el logro de la satisfacción de los anhelos humanos (Ramírez, Almanza & Negrete, 2006).

Según Santos, Barroso y Ávila (2014), los emprendedores tienen las siguientes características (ver Tabla 1):

Tabla 1. *Características del Emprendedor*

Característica	Concepto
Visión	Se define como la cualidad que tiene el emprendedor de fijarse en una idea clara de lo que quiere lograr con el emprendimiento; Ramírez (2012), define esta cualidad, como la capacidad de reconocer los peligros, aprovechar las oportunidades y las fuerzas externas que repercuten en la efectividad del negocio.
Confianza en sí mismo	Los emprendedores exitosos son capaces de afrontar riesgos calculados es porque tienen gran confianza en lograr sus propósitos, esta seguridad parte de una autoestima sólida, que les permite a su vez establecer relaciones saludables y estables. Ramírez (2012), sostiene que la confianza en sí mismo, es el convencimiento que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.
Iniciativa	Es la capacidad de identificar oportunidades de negocios allí donde otros no las ven, y de tomar las acciones correspondientes. Ramírez (2012), sostiene que el emprendedor puede tener iniciativas en numerosos ámbitos sociales y personales: la política, organismos religiosos, organizaciones sin ánimo de lucro, la familia, el cuidado personal de uno mismo, el entorno de amistades, y, desde luego, en la empresa.
Autonomía	Esta se refiere a la regulación de la conducta por normas que surgen del propio individuo, son reglas que van a guiar su comportamiento. En tal sentido, según la visión de González, González y López (2011), la base fundamental de esta competencia consiste en la perseverancia para mantener posiciones personales, fruto de las convicciones elaboradas con criterios propios, mientras resulte aceptable para el proceso global.

Tolerancia al riesgo	La tolerancia al riesgo significa que el emprendedor es capaz de manejarse en circunstancias de incertidumbre, debido que ha desarrollado la habilidad de aprender de los fracasos, por ello no tiene mayores dificultades para asumir los costos de riesgos calculados; en este orden de ideas Ramírez (2012), plantea que la tolerancia es la capacidad de soportar la incertidumbre o la ambigüedad de las previsiones acerca del desarrollo futuro de los acontecimientos y aun así, tomar acciones que pueden implicar una ganancia o una pérdida.
Perseverancia	La perseverancia, puede desarrollar una gran energía para conseguir algún logro puntual, a pesar de las dificultades. Los emprendedores creen en sus ideas y objetivos, y no se desanima frente a los obstáculos presentes. Se trata de la persistencia en la acción, más allá de las dificultades o los obstáculos que se encuentran para la consecución del objetivo propuesto.
Flexibilidad	Esta es la capacidad de adaptarse a un contexto cambiante. González, González y López (2011), señalan que la flexibilidad también implica la facilidad para cambiar de criterios y orientación de la propia forma de pensar y de enjuiciar situaciones. Ramírez (2012), por su parte, dice es la habilidad de adaptarse, trabajar eficazmente en distintas situaciones.
Innovador	El emprendedor debe ser innovador por naturaleza, debe ser creativo, y puede ser capaz de mejorar procedimientos, enfoques, productos y servicios, en respuesta a un contexto cambiante. Según González, González y López (2011), el innovador trata de descubrir soluciones imaginativas de problemas cotidianos en diferentes ámbitos.
Liderazgo	El liderazgo implica la capacidad de formar equipos, de estimular a otros, de orientar y potenciar sus capacidades y de compartir los éxitos. Ser líder es tener la habilidad de comunicar y compartir una visión de la estrategia de la organización, y hacer que la misma parezca no solo posible sino también deseable. Para Ramírez (2012), el liderazgo constituye un factor fundamental, para lograr una dirección efectiva; de otro lado, Robbins, De Cenzo y Coulter (2013), afirman que el liderazgo tiene que ver con la capacidad para la fijación de objetivos, el seguimiento de estos, para dar retroalimentación, e integrar las opiniones de los colaboradores.
Compromiso Social	El compromiso social no solo se refiere a que se reduzca a desarrollar las empresas u organizaciones solamente, sino que también buscan que su éxito se traduzca en beneficios para el entorno en sectores desposeídos o en el país. Según los planteamientos de Pautt (2011), el compromiso social es entendido como destrezas sociales básicas, aprendidas a través del estímulo social, necesarias por todos los miembros de la organización.
Transparencia	La transparencia es un conjunto de valores éticos esenciales que regulan a una sociedad. Ramírez (2012), indica que la transparencia es un valor aplicado a la conducta humana, no significa otra cosa que permitir que los demás entiendan claramente el mensaje que les estamos proporcionando y perciban un mensaje que exprese lo que realmente deseamos o sentimos.

Fuente: Pérez, Chirinos, Martínez (2016)

Uno de los problemas a los que se enfrentan los emprendedores, una vez que su idea de negocio se materializa, es la sostenibilidad de su emprendimiento, muchas veces ante la adversidad el emprendedor se frustra y desiste. Para que el emprendedor sea sostenible y haga sostenible su negocio, debe ser una persona activa, que aplica estrategias adecuadas para enfrentar las variantes económicas que se puedan presentar en el entorno; además, antes que el afán de lucro debe mantener una serie de valores, tales, como, la preservación de la naturaleza y el apoyo a la vida, así como, el bien común; de esta forma, el emprendedor busca oportunidades para garantizar la creación de bienes y servicios que mejoren la calidad de vida de la población, sin dañar el entorno e impulsando el desarrollo económico. Se considera que el emprendedor sostenible se distingue por estar en un puesto privilegiado que tiende a apartarlos de los funcionarios que trabajan en actividades rutinarias de producción, constituyen una especie de clase asesora, comprometida con las políticas de la organización, sumergidos en la creación y la innovación, al frente de un entorno cultural signado por la fluidez de los nexos que establece con la economía (Chirinos, 2015).

El emprendedor social como agente de cambio

El emprendedor social, a diferencia del emprendedor empresarial, es aquel cuyo objetivo (único, o no), es generar cambio social. Según la Fundación Skoll (1999), citado en Silberstein y Galli (2016), los emprendedores sociales son líderes probados cuyos enfoques y soluciones a los problemas sociales están ayudando a mejorar las vidas y circunstancias de incontables individuos desfavorecidos (Curto, 2012). Según Dees (1998), los emprendedores sociales son una especie dentro del género de los emprendedores que persiguen fines sociales; estos, no tienen por qué ser necesariamente inventores, sino, que simplemente tienen que adoptar una visión creativa a la hora de poner en práctica invenciones de otros. Los emprendedores sociales además de identificar oportunidades, y hacer destrucción creativa

mediante su ingenio e inventiva, para crear valor social compartido, asumiendo riesgos, tienen una visión más amplia, en el sentido que tienen un sentido del compromiso con los demás.

El emprendedor social es un tipo de emprendedor que presenta cinco características fundamentales: tiene como objetivo crear valor social; es capaz de captar necesidades sociales; contrata con propuestas innovadoras; su aversión al riesgo está por debajo de la media; y dispone de escasos recursos para llevar a cabo su labor. Aunque el foco principal de atención del emprendedor social es el fin social, no tiene por qué ser el objetivo único, sino que también puede aspirar a obtener beneficios económicos (Curto, 2012). Existen al menos tres tipos de emprendedores sociales: el bricoleur social, el cual, se centra en oportunidades de pequeña escala, al descubrir y luchar contra las necesidades sociales locales; el constructor social, el cual, es aquel que suele introducir reformas e innovaciones en el sistema social de una manera más amplia, trata de lograr cambios sistemáticos, y finalmente, el ingeniero social, el cual, recoge los problemas sistemáticos en las estructuras sociales y los abordan mediante la introducción de un cambio revolucionario, generalmente actuando como impulsores de la innovación (Zahra, Gedajlovic, Neubaum & Schulman, 2009).

La línea que separa a los emprendedores empresariales de los emprendedores sociales es el compromiso de los últimos de crear un impacto social. Un emprendedor social no solo es una persona altruista, sino que debe mostrar una clara determinación por hacer una contribución a la sociedad (Curto, 2012). El emprendedor social ideal no solo debe preocuparse de diseñar un proyecto/organización que genere mejoras sociales sobre un determinado sector de la sociedad, sino que debe hacerlo de tal manera que los beneficios lleguen al mayor número de personas posibles; según Dees, Anderson y Wei-Skillern (2004) existen al menos tres formas en que

los emprendedores sociales difunden sus innovaciones a gran escala: la elaboración de un modelo organizativo, la creación de un programa y el establecimiento de unos principios; los posibles mecanismos de propagación son: la difusión, la afiliación y el branching (sucursales).

El emprendimiento social como estrategia de desarrollo

En contextos, donde los mercados de trabajo son fragmentados e ineficientes, los cuales, no pueden absorber la mano de obra disponible, puede ser viable y hasta necesario, el desarrollo de emprendimientos productivos; según la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2015), existe evidencia suficiente, que confirma que los pequeños emprendimientos constituyen un motor de creación de empleo y generación de riquezas a nivel mundial. Para el desarrollo de estos emprendimientos, las personas deben desarrollar habilidades y actitudes adecuadas; según el informe GEM (2014), en Colombia las motivaciones de la gente para emprender nuevos negocios se deben en mayor medida a la oportunidad, en vez de responder a la necesidad (Uninorte, 2016); es decir, que los nuevos emprendedores, están viendo las oportunidades del mercado, para tomar la decisión de montar empresa, en vez de que la crisis o una situación de inestabilidad a nivel económico, sea la principal razón para montar empresa. Teniendo en cuenta esto, en Colombia, se podría generar un tejido empresarial fuerte, que mide los riesgos, toma decisiones estratégicas y tiene autonomía.

Los emprendimientos sociales contienen tres elementos distintivos: un objetivo social, en este caso, la generación de empleo y mejora en la calidad de vida de la población desde el desarrollo de una actividad productiva; una innovación transformadora, dado que este tipo de negocios, no cuenta con muchos recursos, por lo que el colectivo se convierte en el principal factor de producción, el cual, desde su inventiva, crea nuevas formas y modos de hacer las cosas, de forma eficiente y ordenada; y el otro elemen-

to, es un modelo de negocios sostenible, lo cual, implica en una visión de largo plazo. Este tipo de negocios están llamados al éxito, en los sectores de la economía, donde el mercado ha fallado y la acción del estado es inexistente o ineficaz (Sánchez, 2008). En la consolidación de este tipo de iniciativas, las organizaciones de distinta naturaleza, incluyendo las instituciones académicas pueden contribuir, generando procesos de mejora social (BID, 2006).

Según Céspedes (2009), algunos tipos de emprendimientos sociales son: las organizaciones sociales civiles, las cuales, son entidades dedicadas a la producción de bienes y servicios, destinados al mejoramiento social; las empresas de negocios, las cuales, también se relacionan con los emprendimientos sociales, cuando sus acciones apuntan a actividades dentro de sus operaciones generales que producen un valor social, y los gobiernos, los cuales, también desarrollan una amplia variedad de actividades sociales. Para el caso de comunidades vulnerables, es necesario crear condiciones favorables para generar emprendimientos; pero, más que emprendimientos rentísticos, enfocados hacia lo individual, se deben generar emprendimientos sociales, donde, el enfoque sea hacia el bien común, desde la generación de empleo, la mejora en la calidad de los servicios sociales, el fomento a prácticas éticas en los mercados (comercio justo) y la sensibilización a nuevos empresarios que quieran hacer una diferencia en la sociedad. Los emprendimientos sociales, constituyen una innovación desde lo social, en donde, un grupo de individuos organizados, puede generar cambios en situaciones desfavorables desde su propia acción, coordinada bajo una línea común. Para que estos emprendimientos tengan impacto deben ser sostenibles en el tiempo.

Un adecuado desempeño de los emprendimientos sociales sostenibles no depende exclusivamente de un factor, se deriva de la integración coherente

de un número de factores, teniendo en cuenta esto, es necesario considerar que el medio donde se desarrolla este tipo de ideas, es cambiante y particular, por lo tanto, no existe una única manera de organizar este tipo de iniciativas; en este sentido, los modelos universales, los enfoques racionalistas de la organización que sólo conciben estructuras de una cadena medio-fines, son totalmente inútiles (Arbeláez, 2011). Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario que este tipo de constructos se acojan dentro de la teoría de la contingencia, la cual, plantea que la incertidumbre del entorno y otros factores inciden en una organización, por lo tanto, no se alcanza la eficacia organizacional siguiendo un único y exclusivo modelo (Dieckow, 2006).

En tal sentido, el enfoque de la contingencia para comunidades vulnerables es acertado, toda vez que el nacimiento y la consolidación de los emprendimientos, dependen de dinámicas sociales, imaginarios, modos así como formas de ver el mundo, que comparte una comunidad. En el caso de poblaciones que fueron desplazadas, existe una pérdida de arraigo y de identidad, tanto individual, como colectiva, el hecho de encontrar individuos sin vínculos familiares o afectivos, en un contexto de pérdida de valores, de capital social, donde, los sentimientos de individualidad y desconfianza afloran, hace muy difícil la aplicación de modelos preestablecidos para el montaje de este tipo de negocios. Según Robert Putnam (1995), el capital social se entiende como las características de una comunidad, tales como las redes, las normas, la confianza, que facilitan la coordinación, la cooperación para un beneficio mutuo, esta confianza es fundamental para la organización coordinada de ideas de negocio.

Emprendimiento sostenible para la producción y generación de empleo

El emprendimiento sostenible se caracteriza por ser una forma de integración social, humana y económica, con la finalidad de realizar iniciativas

de negocios que permitan el aprovechamiento de las oportunidades que se presentan en el entorno, así mismo se identifica por buscar la mejor forma de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la colectividad, incorporando a su actividad la creatividad, así como, la innovación, otra de sus características relevantes es tomar al individuo como valor agregado de cooepetencia, para el desarrollo integral del entorno económico, logrando así una estabilidad que garantice su sostenibilidad (Chirinos, 2015).

La acción emprendedora nace cuando no se crean los puestos de trabajo suficiente; es decir, es fruto de la necesidad individual de generar dinero, por la existencia de altos niveles de desempleo (Betancour & Guerra, 2011). Por consiguiente el emprendimiento sostenible es un fenómeno deseable para la creación de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de las personas, y que se produzca lo que realmente requieren las comunidades, por ello, es tan importante la organización comunitaria para que las personas que tienen capacidades y cualidades de emprendimiento basen el mismo en función de lo que se necesitan para satisfacer a la misma comunidad. Así mismo, se requiere de un fuerte compromiso por parte de los entes gubernamentales que apoyen y asistan a los emprendedores para que su iniciativa de negocio sea sostenible y genere empleos dignos a los miembros de la comunidad.

De acuerdo con las consideraciones anteriores Vairub (2009) indica que es relevante destacar que los gobernantes tanto locales, regionales y nacionales deben tomar medidas políticas que favorezcan a los emprendedores que les ayude a minorar la crisis económica y el desempleo presente para mejorar su calidad de vida, por lo cual, es determinante que se creen ambientes y condiciones que sea beneficiosas para los emprendedores ya que existen factores que obstaculizan el desarrollo de las iniciativas de

negocios como son: políticas gubernamentales, trabas institucionales, la falta de aplicación de políticas públicas, factores económicos, financieros, culturales, entre otros, debido a esto el emprendimiento suele presentar debilidades lo que lo lleva a desaparecer. Continuando con las afirmaciones del autor antes mencionado se debe resaltar que otra de las características que lleva a las personas a realizar emprendimiento es la ausencia de empleo. Esto les conduce a desarrollarlo sin considerar elementos básicos como son el conocimiento del mercado, el aspecto económico las implicaciones legales entre otros, trayendo como consecuencia que el mismo sea de baja calidad, y terminen refugiándose en la informalidad, muchos de los cuales, son iniciados con poca inversión por parte del emprendedor, debido a que cuentan con poco capital financiero para llevar a cabo.

Por otra parte Zahara et al. (2009) le imprimen importancia al emprendimiento sostenible, más como un modo de emprendimiento social indicando que este abarca las actividades y procesos que subyacen al descubrimiento, definición y explotación de oportunidades para aumentar la riqueza social creando nuevas iniciativas, o dirigiendo organizaciones existentes de una manera innovadora, así mismo, identifican tres tipos de emprendedores: Los llamados manitas que se focalizan en descubrir y solucionar necesidades sociales que por lo general implican proyectos a pequeña escala, los constructoristas estos tratan de explotar las oportunidades que surgen como consecuencia de los fallos del mercado, para lo que introducen innovaciones y reformas con el objeto de mejorar el sistema social de manera general, los emprendedores ingenieros son los más radicales, pretenden identificar los problemas sistémicos existentes en las estructuras sociales, para atacarlas mediante propuestas revolucionarias.

Es importante destacar que para lograr la transformación social e incrementar cambios en la visión emprendedora y hacer que la misma tenga

sentido de equidad e inclusión, la educación es pilar fundamental para la formación de emprendedores, la misma debe alimentar la vocación, propiciar la innovación, la creatividad, proporcionar competencias individuales, así como, colectivas para desarrollar la cultura de innovación, poner de manifiesto los valores éticos de la sociedad, elementos estos tan necesarios para lograr el éxito del emprendimiento y su sostenibilidad (Chirinos, 2014).

MÉTODO

Diseño

El objetivo de esta investigación aplicada, fue alcanzado a partir de un estudio descriptivo correlacional, bajo una metodología cuantitativa y un método inductivo analítico, cuya fuente de información fundamental fue primaria, en donde, el instrumento para obtener los datos fue un cuestionario, dirigido a los líderes comunitarios de la urbanización Altos de la Sabana de Sincelejo.

Participantes

Los datos fueron de corte transversal y los líderes de la comunidad que hicieron parte del estudio, y de los cuales, se obtuvo la información fueron escogido mediante métodos no probabilísticos, en este caso, de forma casual o accidental, después de realizar una convocatoria en la comunidad a todos los líderes de esta, se contó con la participación de 54 líderes, de 68 que hay en toda la comunidad; recabándose información de 234 personas.

Instrumentos

Para recoger la información se aplicó un cuestionario, que contiene dos (2) módulos, esenciales: la caracterización del hogar y las condiciones laborales. El cuestionario tuvo once (11) preguntas, que dieron respuesta a seis (6) variables fundamentales, específicamente aspectos sociodemográficos

de los integrantes del hogar, así como, los aspectos de trabajo, formación, experiencia, habilidades y proyecto de vida laboral de las personas que trabajan en estos hogares caracterizados.

Procedimientos

Para realizar la investigación, se abordaron seis etapas o fases: a) planeación de la investigación, donde, entre otras actividades, se realizó una revisión documental inicial, y la formulación del proyecto de investigación; b) elección de la metodología y los instrumentos, donde, no solo se planteó el cuestionario inicial, sino también se hicieron pruebas previas de ajuste de instrumentos; c) recolección de datos, lo cual, se hizo en una reunión con líderes comunitarios; en esta fase, se presentó la colaboración activa del Semillero de Investigación de GIAEC, de la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables de CORPOSUCRE; d) construcción y validación de datos, en esta parte se empleó el paquete estadístico SPSS, para procesar la base de datos, se hicieron pruebas de validación para encontrar fallas en la etapa de procesamiento; e) análisis de resultados y construcción de documentos.

RESULTADOS

De los líderes de la comunidad encuestados (54), la mayoría son mujeres (el 68,5 %), con edades entre 31 y 40 años (el 35,2 %), estos líderes en su mayoría ejercen la jefatura de hogar (el 61,1 %). El tamaño de los hogares en la urbanización está entre 3 y 4 integrantes (en la mitad de los casos); cabe destacar, que la urbanización Altos de la Sabana es un proyecto que está conformado, en su totalidad, por 137 edificios, cada uno con 16 apartamentos, los cuales, disponen de dos habitaciones, un baño y espacios comunes, un espacio de labores y una cocina, en un área total de 45,23 m² por unidad residencial, lo cual, es un espacio reducido para mantener familias grandes; a pesar de esto, según los datos encontrados existe evidencia de

familia ampliada, al menos, en el 5,6 % de los casos, llegando incluso a convivir en este tipo de viviendas, hasta ocho personas, lo cual, por obvias razones crea condiciones de hacinamiento.

Estas familias tienen bajos niveles educativos, donde, la mayoría de los jefes de hogar (el 85,2 %), tienen como nivel máximo secundaria completa, mientras, que la mayoría de los conyugues (el 89,2 %) llegan también hasta este nivel como máximo; en el caso de los hijos, la situación no cambia mucho, donde, solo el 7,7 % de los jóvenes accede a educación superior. En la mayoría de estos hogares (el 70,4 %) existe una alta dependencia económica, donde, solo trabaja una sola persona, para mantener en promedio a tres más, siendo, el conyugue y los hijos inactivos, donde, en el caso de estos últimos, la mayoría (el 94,4 %) aún se encuentra estudiando. De las personas que trabajan, la mayoría se dedica a labores informales, donde, predominan las actividades de albañilería y mototaxismo (ejercidas por hombres), labores domésticas (ejercidas por mujeres) y ventas en general (ver Gráfico 1). Es de destacar, que estas personas ocupadas, en su mayoría (el 87,0 %), desde que trabajan siempre han ejercido este tipo de actividades, solo el 3,7 % tenía actividades netamente agrícolas.

De las actividades que realizan los ocupados que fueron tomados para el estudio, solo el 22,2 %, se pueden considerar como actividades independientes, que pueden estar relacionadas con pequeños emprendimientos productivos; estas son principalmente, salones de belleza, confecciones, comercio al por menor y labores de carpintería. Se debe destacar los ocupados, por lo general, ejercen actividades secundarias, donde, el tipo de oficio no varía mucho, con respecto al principal. En cuanto a formación para el trabajo, en el 53,5 % de los casos, la formación ha sido empírica, donde, otra persona, familiar o no, le enseñó el oficio; cabe destacar, que este tipo de conocimiento empírico puede ser utilizado para la apertura de

emprendimientos productivos. En el 37,1 % de los casos, hay conocimientos que pueden ser oportunidades de negocio; la población tiene conocimiento en elaboración de productos alimenticios, cuidado y corte de cabello, confección de ropa, producción agropecuaria, mecánica automotriz y elaboración de artesanías; además, el 8,5 % de las personas encuestadas tienen conocimiento en sistemas e informática. Cabe destacar que dentro de los proyectos de vida de esta población, el 66,7 % de los ocupados afirmó que deseaba empezar un emprendimiento productivo, pero que no contaba con recursos financieros, ni técnicos para lograr este objetivo; en particular, el 22,2 % desean recibir capacitación técnica o tecnológica que le permita potencializarse como emprendedor.

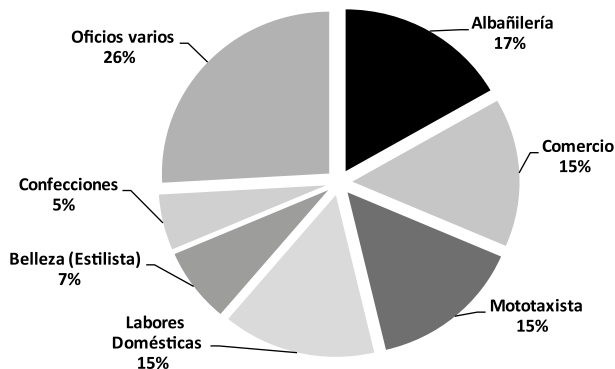


Gráfico 1. Altos de la Sabana de Sincelejo. Tipo de Actividad Laboral, 2016
Fuente: Cálculos propios

DISCUSIÓN

En Colombia, los indicadores sociales y económicos, para la población desplazada, son peores que los de la población pobre en áreas urbanas. El tiempo de asentamiento en el municipio de recepción no mejora dichas condiciones y, peor aún, en algunos casos se deterioran aún más. La población desplazada en los mercados laborales, se enfrenta a tasas de desempleo superiores, un mayor número de horas trabajadas, un menor ingreso laboral y, por tanto, salarios por hora significativamente menores.

Más aún, al contrastar la condición laboral de la población desplazada con las de los trabajadores del sector informal, se observa que los primeros están en peores condiciones. La situación de las mujeres, cabeza de familia, es aún peor, pues sus tasas de desempleo son mayores, lo cual, parece obligar a los niños y niñas a entrar al mercado laboral, en proporciones superiores al promedio nacional (Ibáñez & Velásquez, 2008).

El grupo de líderes Altos de la Sabana, es una población joven, relativamente feminizada, en cuyos hogares predomina la familia nuclear, la cual, tiene bajos niveles educativos y poco acceso a educación superior; donde, existe alta dependencia económica y donde, sus ocupados ejercen actividades laborales informales y de subsistencia, a pesar que están en una edad altamente productiva, pero no tienen los conocimientos y niveles de formación adecuados, por lo que quedan expulsados del mercado laboral. La migración forzada en Colombia causa una caída sustancial en el bienestar económico de la población que es sometida a estos procesos: las pérdidas de activos, la disminución en el ingreso laboral y la dificultad para generar ingresos redundan en unas pobres condiciones económicas en el municipio receptor. Teniendo en cuenta este panorama es fundamental, adelantar acciones de inclusión laboral para población vulnerable (Pérez, 2012), en este sentido, los emprendimientos sociales pueden ser una opción viable.

CONCLUSIÓN

El desplazamiento forzado en Colombia ha generado una serie de costos que ha tenido que asumir la sociedad; costos relacionados con la descampesinización y ruptura de las prácticas ancestrales, la estigmatización y revictimización, costos fiscales, empleo de recursos del presupuesto nacional, compromisos en las finanzas territoriales, pérdida de tierras y de activos, costos de la reparación integral a las víctimas, que van desde las

indemnizaciones por la vía judicial a las indemnizaciones por la vía administrativa (Centro Nacional de Memoria Histórica, 2015); además de esto, los desplazados en el país constituyen hoy uno de los grupos de mayor vulnerabilidad (Hernández & Gutiérrez, 2008).

En este contexto, el emprendimiento empresarial y social para la población vulnerable o pobre, que se encuentra en estado de exclusión de lo social así como de lo económico, necesita es una respuesta de intervención por parte del Estado, desde una política social no asistencialista (Pérez, 2012), pero también, debe ser un compromiso desde varias instituciones, como la academia, la cual, debe aportar en este proceso. La gente es un recurso que no se debe subutilizar, sino potencializar para generar desarrollo, desde la generación de ingresos, el empoderamiento de medios de subsistencia y la superación de estados de pobreza y marginalidad social.

Finalmente es relevante destacar que los habitantes de la comunidad Altos de la Sabana tienen ímpetu y características para iniciar emprendimiento social sostenible pero es importante que los entes gubernamentales se acerquen más a ellos, ya que manifiestan tener poca participación en los espacios del gobierno local, regional y nacional, por tal motivo se sienten aislados y no sienten la asistencia y apoyo que tanto necesitan para dar respuesta a sus necesidades. Este análisis fue interpretado de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albornoz, V., Durán, C., Fausto, M., García, S., Gonzalez, P., Imas, V.,... Zapil, P. (2012). *Pobreza, desigualdad de oportunidades y políticas públicas en América Latina*. (pp.59-72). SOPLA. Konrad Adenauer Stiftung. ISBN 978-85-7504-171-0.

- Arbeláez, L. (2011). *Emprendimiento social: factores críticos de éxito y fracaso para el mejoramiento del programa de generación de la Presidencia de la República de Colombia, dirigido a población en situación de desplazamiento por la violencia en Caldas* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales, Manizales.
- Betancour, M. & Guerra, M. (2010). *Global entrepreneurship monitor: reporte de la región Metropolitana*. Santiago de Chile, Chile: Ecoprint Impresores Ltda.
- BID - Banco Interamericano de Desarrollo (2006). *Gestión efectiva de emprendimientos sociales. Lecciones extraídas de empresas y organizaciones de la sociedad civil en Iberoamérica*. Un proyecto de investigación colectiva de la Social Enterprise Knowledge Network. Editorial Planeta.
- Burnett, D. (2000). *The supply of entrepreneurship and economic development*. Sitio web de Technopreneurial. com: <http://www.asiaentrepreneurshipjournal.com/AJESII-IIAdegbite.pdf> [10-09-16]
- Cardona, M., Vera, L. & Tabares, J. (2008). Las dimensiones del emprendimiento empresarial: la experiencia de los programas Cultura E y Fondo Emprender en Medellín. *Cuadernos de Investigación*, 69-112008.
- Céspedes, H. (2009). *Emprendimiento social y su sustentabilidad*. H Global Group. Santiago de Chile. Recuperado de <http://www.slideshare.net/hugoces/emprendimientosocial-y-su-sustentabilidad-1645296>
- Centro Nacional de Memoria Histórica (2015). *Una nación desplazada: informe nacional del desplazamiento forzado en Colombia*. ISBN: 978-958-59068-7-7. Bogotá, CNMH - UARIV.

- Chirinos, Y. (2014). Emprendimiento Sostenible como política de Estado. En *Libro electrónico Tendencias y Perspectivas de Políticas Públicas en Ciencia Tecnología e Innovación, I(1)*, 305-324. Disponible en: <http://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=511768>
- Chirinos, Y. (2015). Modelo de emprendimiento sostenible en las PYMES del municipio Baralt del Estado Zulia. En *Memorias Arbitradas Tomo I 1er Congreso Internacional: La ciencia, tecnología e innovación desde las perspectivas del plan de la Patria*, 152-169. Recuperado de <http://es.calameo.com/read/00443785467cd4c566783> (consultado junio.05-16).
- Correa, C. (2011). *El emprendimiento y empresarismo en las Mipymes, frustración o éxito*. I Foro Intersectorial Unicafam: la investigación y la competitividad Mipyme. Fundación Universitaria Cafam. Recuperado de http://www.unicafam.edu.co/EventoAcademico_1/flash/Articulos/a8.pdf
- Curto, M. (2012). Los emprendedores sociales: Innovación al Servicio del Cambio Social. *Cuadernos de la Cátedra "La Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*, 13, 1-23.
- Dalmau, J., Alonso, J. & Colomer, J. (2003). *Programa IDEAS. Un modelo de éxito para fomentar la creación de empresas desde las universidades*. Universidad Politécnica de Valencia, España.
- Dees, J. (1998). *The meaning of "social entrepreneurship"*. Stanford University: Draft Report for the Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership.

- Dees, J., Anderson, B. & Wei-Skillern, J. (2004). Scaling social impact. *Stanford Social Innovation Review*, 1(4), 24-33.
- Dieckow, L. (2006). *Factores de gestión clave para la incursión, continuidad y éxito en el agroturismo en Misiones, Argentina* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Misiones. ISBN-13: 978-84-690-8109-9. Misiones, diciembre de 2006. Recuperado de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2007/lmd/index.htm>
- DNP - Departamento Nacional de Planeación (2014). Informe al Congreso de la República, Colombia. Presidente: Juan Manuel Santos.
- Formichella, M. (2004). *El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, empleo y el desarrollo local*. Chacra Experimental Integrada Barrow (Convenio MAAyP-INTA). Tres arroyos.
- Furnham, A. (1995). *Personalidad y diferencias individuales en el trabajo*. Editorial Pirámide.
- González, V., González, R. & López, A. (2011). Diseño de situaciones de aprendizaje que potencien competencias profesionales en la enseñanza universitaria. *Revista Miscelánea de Investigación*, (24), 121-134.
- Herazo, G. & Sellamén, A. (2010). El programa de generación de ingresos y el desplazamiento forzado. *Revista Criterio Libre*, 8(13), 129-170.
- Hernández, A. & Gutiérrez, M. L. (2008). Vulnerabilidad y exclusión: Condiciones de vida, situación de salud y acceso a servicios de salud de la población desplazada por la violencia asentada en Bogotá-Colombia. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 7(14), 145-176.

- Ibáñez, A. (2006). La estabilización económica de la población desplazada. *Serie Working Papers FIP N° 3*. Fundación Ideas para la Paz-FIP.
- Ibáñez, A. & Velásquez, A. (2008). El impacto del desplazamiento forzado en Colombia: condiciones socioeconómicas de la población desplazada, vinculados a los mercados laborales y políticas públicas. *Serie Políticas Sociales 145* - CEPAL.
- Kantis, H., Federico, J. & Menéndez, C. (2012). *Políticas de fomento al emprendimiento dinámico en América Latina: tendencias y desafíos*.
- OIT - Organización Internacional del Trabajo (2015). Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo. *Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo*. 104ª reunión.
- OIT - Organización Internacional del Trabajo (2016). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. *Tendencias*.
- Pautt, G. (2011). Liderazgo y dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 19(1), 213-228.
- Pérez, V.M. (2012). *Emprendimiento empresarial en población vulnerable y/o pobre como política social* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Javeriana.
- Putnam, R. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65-78.
- Ramírez, M. (2012). Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórica-metodológica para el análisis de la dirección organizacional. *Revista de Ciencias Sociales*, 18(1), 89-98.

- Ramírez, J., Almanza, M.A. & Negrete, C. (2006). *La actitud emprendedora en la Universidad de Guanajuato, México*.
- Robbins, S., De Cenzo, D. & Coulter, M. (2013). *Fundamentals of management: essential concepts and applications*. Pearson. 8ed.
- Sánchez, A. (2008). *La formación de emprendedores sociales: caso Tecnológico de Monterrey*. Ide@s CONCYTEG, 3(33).
- Santos, R., Barroso, F. & Ávila, J. (2014). Resultados de la medición y análisis de competencias emprendedoras para la creación de agroempresas. Experiencia de la zona maya de Campeche. *Revista Mexicana de Agronegocios*, XVIII(35), 979-991.
- Silberstein, D. & Galli, M. (2016). Cuál es el vínculo entre emprendimiento social y el desarrollo sostenible, y cómo los emprendedores sociales contribuyen a la inclusión social y a la erradicación de la pobreza. *Revista PECSISTEACPL*, 20.
- Sparano, H. (2014). Emprendimiento en América Latina y su impacto en la gestión de proyectos. *Revista Dimensión Empresarial*, 12(2), 95-106.
- Uninorte - Universidad del Norte (2016). *GEM Colombia 2014. Global Entrepreneurship Monitor Colombia*. ISBN: 978-958-741-661-9. Xpress Estudio Gráfico.
- Vainrub, R. (2009). *Convertir sueños en realidades*. Ediciones IESA.
- Varela, R. (2008). *Innovación empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresas*. (3ª ed.). Pearson PrenticeHall.

Vidal, R., Atehortúa, C. & Salcedo, J. (2011). Efectos del desplazamiento interno en las comunidades de las zonas de recepción. Estudio de caso en Bogotá, D.C., Colombia, en las localidades de Suba y Ciudad Bolívar. Brookings.

Zahra, S., Gedajlovic, E., Neubaum, D. & Shulman, J. (2009). A typology of social entrepreneurs: Motives, search processes and ethical challenges. *Journal of Business Venturing*, 24(5), 519-532.

CONDICIONES DE SALUD Y DE TRABAJO DEL INFANTE Y EL ADOLESCENTE QUE LABORA EN LA PLAZA DE MERCADO, SINCELEJO, SUCRE*

CLAUDIA MARINA PACHÓN FLÓREZ

claudia_pachon@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre - CORPOSUCRE

MERYENE CECILIA BARRIOS BARRETO

meryene_barrios@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre - CORPOSUCRE

CARMEN YSABEL MARTÍNEZ DE MERIÑO

Auxiliares de Investigación¹

carmen_martinez@corposucre.edu.co

Corporación Universitaria Antonio José de Sucre - CORPOSUCRE

** Proyecto de investigación: Condiciones de salud y trabajo del trabajador informal en Sincelejo, Sucre.*

1. Eider de Jesús Hernández Ruiz. Auxiliar de Investigación. Estudiante de Fisioterapia. Corposucre.

Nohelia Paola Angulo Hernández. Auxiliar de Investigación. Estudiante de Fisioterapia. Corposucre.

Yohemis Mercedes Sierra Barbosa. Auxiliar de Investigación. Estudiante de Fisioterapia. Corposucre.

RESUMEN: El trabajo infantil es un problema social de muy difícil cuantificación por la informalidad de este, por lo que esta investigación trató de caracterizar las condiciones de salud y de trabajo del infante y el adolescente en uno de los sitios donde más se reporta trabajo informal como son la plaza de mercado. El tipo de investigación fue descriptivo, de corte transversal, la muestra se realizó de manera no probabilístico, para un total de 109 niños, niñas y adolescentes, el instrumento utilizado fue el formato de inscripción de los Niños, Niñas y Adolescentes. Resultados: entre los hallazgos más relevantes es que la totalidad de la población recibe al mes menos de 1 SMMLV, las jornadas de trabajo son entre 5 a 8 horas diarias, el 35 % de la población consume licor. Conclusión: los resultados infirieron que el trabajo infantil es un fenómeno vigente, marcado por la pobreza en que viven esta población, los factores de riesgos a que están expuestos pueden causar a mediano plazo enfermedades y a largo plazo resentimiento social y problemas psicológicos que con el tiempo los llevara a violar las normas, generando un problema social más grave.

Palabras clave: Condiciones de salud, Adolescentes e infantes, Plaza de mercado.

ABSTRACT: Child labor is a social problem very difficult to quantify due to the informality of this, so this research was drawn in order to characterize health and work conditions of children and adolescent in one of the sites where more casual work is reported: Market places. The type of research was descriptive, cross-sectional, the sample wasn't in a probabilistic way, with 109 children and adolescents, the instrument used was the registration form Children and Adolescents. Results: Among the most important findings is that the entire population receives less than 1 SMMLV per month, working about 5 to 8 hours a day, 35 % of this population consumes liquor. Conclusion: The results showed that child labor is a current phenomenon, marked by poverty which this population live, the risk factors they are exposed can cause medium-term illness and long-term social resentment and psychological problems that eventually take them to violate the rules, creating a serious social problem.

Keywords: Health conditions, Adolescents, Infants and marketplace.

INTRODUCCIÓN

Pedraza y Ribero afirma que “el trabajo infanto-juvenil es un fenómeno que preocupa a la sociedad actual en cuanto a que actúa en detrimento de uno de los grupos más vulnerables de la población, dentro de sus principales consecuencias, está el impedimento para la realización de actividades innatas de los niños y niñas que es la recreación; se presume que la vinculación temprana al trabajo tiene repercusiones negativas en la salud de los menores y a futuro, en la población adulta. Asimismo, al darse en los años en que se construyen las bases de la formación, el trabajo infantil y juvenil obstaculiza la educación, incidiendo negativamente en los ingresos posteriores, deteriorando las reservas de capital humano y aumentando las brechas de pobreza” (como se cita en Orozco, 2012).

Los derechos fundamentales de los niños son: “la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos y que gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución” (Artículo 44, Constitución Política Colombiana de 1991, 1991). Se entiende por niño o niña las personas entre los 0 y 12 años y por adolescente a las personas entre 12 y 18 años de edad (Artículo 34 del Código Civil).

El “Código de la Infancia y la Adolescencia” tiene como objetivo establecer normas sustantivas y procesales para la protección integral de niños, niñas y adolescentes. En este se especifican las edades mínimas de admisión al trabajo y el derecho a la protección laboral, en donde la edad mínima para el trabajo está en los 15 años y solo excepcionalmente los ni-

ños y niñas menores podrán ser autorizados para desempeñar actividades remuneradas en el ámbito cultural, recreativo, artístico y deportivo. Por ejemplo, niños que practican disciplinas deportivas o niñas que aparecen en comerciales de televisión. Los adolescentes entre 15 y 17 años de edad cuentan con una protección específica en el tipo de trabajo y horarios establecidos (Código de la Infancia y la Adolescencia, 2006).

Los niños están protegidos contra toda forma de explotación laboral, física y social, sin embargo, el menor puede desempeñar labores remuneradas cumpliendo lo exigido, así mismo para que un niño o adolescente pueda ejercer alguna labor “se requiere la respectiva autorización de un inspector de trabajo o, en su defecto, del ente territorial local y gozará de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano”, (Artículo 35 de la Ley 1098 de 2006). El menor de edad que realiza un trabajo debe ser acorde a su composición física y actividades propias a su edad en donde los padres o un adulto responsable este acompañándolo en este proceso. Las actividades que esclavizan al niño o la niña separándoles de su familia, y exponiéndolo a graves peligros y enfermedades, se considera como las “Peores formas de trabajo infantil” (OIT, 2015).

El trabajo infantil es un fenómeno social que se hace más complejo a medida que la historia va transformando las dinámicas y las estructuras humanas; a lo largo de la historia va transformando comprensión y su análisis. Cambia de cultura en cultura y de periodo social en periodo social; cambia con los sentidos construidos en relación con la familia y la persona, con la cosmovisión y con los valores (Estrada, Novoa, Guío & Espinel Mesa, 2015). De las estrategias para la disminución del trabajo infantil que se han trazado los gobiernos es la construcción de políticas claras, precisas y pertinentes que protejan al infante y el adolescente, en esta nueva perspectiva, el cuidado deja de ser una mera obligatoriedad para constituirse en un derecho fundamental.

Para el año 2013, se considera que el número global de niños en situación de trabajo infantil ha disminuido de un tercio desde el año 2000, pasando de 246 a 168 millones. De los cuales más de la mitad, es decir 85 millones efectúan trabajos peligrosos contra 171 millones en el año 2000. La región de Asia y el Pacífico continúa registrando el número más alto de niños, casi 78 millones o 9,3 % de la población infantil, pero en **África Sub-sahariana** continúa siendo la región con la más alta incidencia de trabajo infantil con un 59 millones, más del 21 %. En América Latina y el Caribe, existen 13 millones (8,8 %) de niños en situación de trabajo infantil, mientras que en la región del Medio Oriente y África del Norte hay 9,2 millones (8,4 %). Se registró una disminución del 40 % del trabajo infantil en las niñas desde el año 2000, mientras que en los niños la disminución es del 25 % (OIT & IPEC, 2013).

Desde la Gobernación de Sucre, en su plan de desarrollo “Sucre, Progresar” (2016-2019) plantea la necesidad de erradicar el trabajo infantil con acciones de concientización, vigilancia y sanción a la ocurrencia de este tipo de actividades en el territorio; aunque a nivel de la región Caribe, el trabajo infantil se camufla como un fenómeno de explicación cultural, se considera esta práctica como vulneración de derechos a la población infantil. En la ciudad de Sincelejo, Sucre se encuentran laborando 4.972 niños y niñas (CEPSCA, 2015); razón por la cual el plan de desarrollo de Sincelejo, “Ciudad con Visión” (2016-2019) se trazó la meta de identificar y caracterizar el 100 % de niños y niñas de infancia de 6 a 11 años en peores formas de trabajo infantil.

El trabajo realizado en plazas de mercado, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, por lo que es considerado como una de las peores formas de trabajo infantil (Amaya & Vargas, 2015); Vargas y Res-

trepo “realizó una evaluación ergonómica validada en Colombia, la cual demuestra que todos los oficios infantiles o juveniles generan carga física y la presencia del riesgo psicosocial; estos oficios, por lo general, requieren un importante esfuerzo físico porque entre las actividades a realizar es la carga pesada de transporte, embalaje y ubicación de los productos que comercian” (como se cita en Lasso, Correa, Garro & Sánchez, 2012). A pesar de existir leyes que regulan el trabajo infantil, aún se observa este con alta frecuencia. Además, en el mercado hay ausencia de medidas de higiene y seguridad laboral, existiendo una potencialidad de accidentalidad y de enfermedades vinculadas con riesgos laborales y es necesario que se creen indicadores más sensibles que permitan evidenciar la aparición de daños tempranamente y la necesidad de intervenciones multisectoriales para resolver los problemas de salud en estos grupos particularmente vulnerables para el mercado público de Venezuela (Rojas, Vegas, Briceño & Rodríguez, 2010).

Por consiguiente la presente investigación busca caracterizar las condiciones de salud y trabajo del infante y adolescente, determinando así la condición sociodemográfica de ellos e identificando los riesgos presentes durante la jornada laboral a través de la evaluación de las condiciones de salud de los infantes y adolescentes que laboran en la plaza de mercado de Sincelejo, Sucre.

Desarrollo del trabajo

Constantemente el ser humano se ha preocupado por la búsqueda de su bienestar, objetivo que ha ido logrando mediante esfuerzos continuos principalmente con base en el trabajo, que en la historia de la humanidad se ha constituido en la actividad fundamental del hombre para transformar el medioambiente y la realidad social; así mismo Engels (1876) describe que el trabajo se ha destacado por brindar la satisfacción de múltiples

necesidades, sean estas materiales o aquellas destinadas a la superación del hombre; sin embargo, en ocasiones este no se presenta como medio para satisfacer necesidades, sino por el contrario como inconveniente para el desarrollo personal, lo cual se refleja principalmente en el trabajo infantil.

Los niños por su condición de indefensión y vulnerabilidad, se ven expuestos a todo tipo de explotación con violación de sus derechos. La incorporación prematura de los niños al trabajo, es una forma de aprovechamiento que no permite al niño desarrollarse libremente, las labores ejecutadas pueden ser riesgosas y nocivas para la salud, e impide el ingreso y la permanencia en el sistema escolar; por lo que es importante que el niño o niña no pierda, por medio del trabajo, su rol dentro de la sociedad, puesto que si el menor deja de lado su desarrollo subjetivo por la realización de actividades laborales, no se lograrán las adecuadas bases de la sociedad.

Trabajo infantil

El trabajo infantil se define como la participación de niños, niña y adolescentes en actividades económicas sin que necesariamente genere una remuneración (ILO & IPEC, 2004). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la define “como toda actividad económica realizada por menores, por debajo de la edad mínima requerida por la legislación nacional vigente de un país para incorporarse a un empleo o por menores de 18 años y que interfiera con su escolarización, ya se realice en ambientes peligrosos o se lleve a cabo en condiciones que afecten a su desarrollo psicológico, físico, social, moral, inmediato o futuro” (como se cita en De León & Chavarro, 2015).

Entre los objetivos de desarrollo del milenio y los objetivos de desarrollo sostenible esta la erradicación de la pobreza, que han generado políticas, programas y estrategias que buscan acabar con esta situación; en Colombia se contempla en el artículo 1 de la Ley 789 de 2002, en donde se re-

glamenta el sistema de protección social, el cual pretende disminuir los índices de vulnerabilidad y mejorar la calidad de vida de los colombianos.

En la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil en Colombia, “reportó que para el año 2001 se encontraba un total de 1.567.847 menores entre 5 a 17 años que ejercían una ocupación remunerada o no en la producción de bienes y servicios, la mayor participación de los niños son de género masculino y vivían en las zonas rurales” (como se cita en Ruiz, 2013); esta situación es generada porque el poblamiento ha estado determinado por persistentes problemas de inequidad en la distribución de los recursos con una gran concentración de la propiedad y de la riqueza, alcanzando altos niveles de enriquecimiento de unos pocos y empobrecimiento de amplias mayorías en la población, generando crecientes procesos migratorios muchos de los cuales han sido producto de diversas exclusiones, discriminaciones y violencias (London, Temporelli & Monterubblanesi, 2016); Bucheli y Casacuberta “manifiesta que entre las consecuencias que genera el fenómeno en cuestión, es que un 44,6 % de los menores deben abandonar la escuela por motivos relacionados con actividades laborales” (como se cita en Bogliaccini & Rodríguez, 2015).

Aunque en la actualidad no existe consenso acerca de la forma adecuada para abordar el problema del trabajo infantil y juvenil, en lo que sí existe unanimidad es que, sin importar cuál es la causa de que el menor esté trabajando, si esto genera consecuencias negativas para el menor, se debe propender remediar esta situación y brindarle las condiciones de bienestar que este merece.

Pedraza y Ribero, 2005 manifiesta que “el trabajo infanto-juvenil tiene una fuerte relación con la pobreza, no se puede dejar de considerar que en

ocasiones el trabajo trae como consecuencia que los niños se mantengan ocupados y, en algunos casos, alejados de vicios y actividades impropias, al ser una alternativa para aquellos menores que no realizan alguna actividad académica o de otro tipo; además, en hogares con ingresos muy restringidos, por pequeño que sea el aporte económico que genera un menor, puede ser un factor importante para la supervivencia de la familia. Sin embargo, bajo condiciones de falta de recursos, se prevé que para los hogares que insistan en el trabajo infantil y juvenil será muy difícil abandonar el círculo vicioso de la pobreza” (como se cita en Holgado, Maya, Ramos, Palacio, Oviedo, Romero & Amar, 2014).

Determinantes del trabajo infantil y la escolaridad

Colombia es considerada uno de los países con mayor desigualdad en la distribución de los ingresos. Además, tiene un bajo logro educativo, lo cual favorece la persistencia de la pobreza y la falta de movilidad social. En promedio, el número de años de educación alcanzados por la población de más de 25 años en Colombia era, en 2010, de 8,45, muy por debajo de países como Estados Unidos (13,4), Suiza (13,4), y Alemania (12,7). Igualmente, se ubica por debajo de Israel (12,8), uno de los países con mayores niveles de pobreza de la OCDE. En el contexto de América Latina, el promedio de años de educación de la población más joven, con edades comprendidas entre 15 y 24 años, que residía en la zona urbana en el año 2010, también muestra un resultado comparativamente desfavorable para Colombia con un promedio de apenas 9,9 años, lo cual fue inferior a los resultados de países como Perú (11,1), Argentina (10,8), Ecuador (10,8), Venezuela (10,3) y Paraguay (10,0) (Moyano & Galvis, 2015).

El trabajo infantil también está determinado por factores culturales, es por ello que en áreas rurales no hay discriminación entre el trabajo productivo

y reproductivo, ni el tiempo ni el espacio los separa, ambos hacen parte de los derechos y responsabilidades del niño. Los niños y niñas empiezan a “ayudar” en tareas domésticas y agrícolas a los seis años y la educación no ocurre aislada del trabajo, ambas actividades convergen en un proceso único; igual puede ocurrir en áreas urbanas, por ejemplo, en el caso de niños y niñas que son ayudantes domésticos en su propio hogar, pero a la vez trabajan en las ventas callejeras o, en el caso de las plazas de mercado, como cargueros o recogedores de desechos (Gualavisí & Paola, 2016).

Así mismo el género es una variable que juega un rol importante en este tema, son más los varones que las niñas que trabajan en Colombia y en los países de la región; sin embargo es necesario señalar que frecuentemente la participación laboral de las niñas adolece de un significativo sub-registro en la conceptualización tradicional de la población económicamente activa, en tanto no se consigna como trabajo la participación de estas en actividades domésticas en su propio hogar, aunque en muchos casos estas tareas suponen el abandono de la escuela y jornadas laborales excesivas. Un segmento de niñas y jóvenes mujeres tiene una doble jornada laboral salen a trabajar fuera de casa, pero además cumplen con tareas domésticas al regresar a su propio hogar.

Para los niños que no han ingresado a la escuela y para todos los que entran pero no terminan la educación básica (ni siquiera los cinco años de la primaria) no hay alternativas de educación. Se ha propuesto desarrollar, en varios países, “jornadas alternas” para actividades lúdicas y recreativas de los niños, tanto del grupo de escolarizados como de los que no asisten a la escuela, que han demostrado ser útiles para evitar el trabajo de los niños, ya que por unas horas adicionales en el día, están en actividades extra-escolares, sin embargo, para que una medida como esta resulte eficaz para

erradicar el trabajo infantil se requiere un fuerte apoyo del sector estatal de la educación; es preciso, primero, vincular a los maestros, segundo, establecer los estímulos y programas necesarios, tercero, procurar los espacios adecuados (puede ser una escuela) y por último, convencer a los mismos niños y adolescentes del beneficio que la jornada alterna puede aportarle a su crecimiento personal; pero mientras tanto, el proyecto puede tener un efecto de demostración con las jornadas alternas en cuanto estas por lo menos evitan una parte del empleo infantil y desarrollan otras aptitudes, destrezas y valores que a veces ni la escuela ni la familia posibilita, se ha demostrado que los niños trabajadores tienden a desertar de los colegios o se retrasan (De Dios, 2016).

Condiciones de salud del trabajo infantil

Los niños al estar en un proceso dinámico de crecimiento y desarrollo tienen características que los hacen más propensos que los adultos a los factores de riesgo en el trabajo, sus órganos y/o sistema presenta características fisiológicas especiales durante su desarrollo que puede verse alterado por los factores ambientales como los físicos, químicos y biológicos al cual están expuestos en sus jornadas laborales (ILO, 2011).

Uno de los sistemas comprometidos es el osteomuscular, el cual se caracteriza por tener huesos con menos elasticidad y por tanto menor fuerza y capacidad de soporte de carga. Esta característica hace que los niños estén más propensos a sufrir diferentes desordenes osteomusculares al transportar manualmente cargas, realizar trabajos repetitivos o al adoptar posturas por tiempos prolongados o posiciones incómodas. Igualmente los niños presentan crecimiento y desarrollo de las extremidades superiores e inferiores, lo que incide en la precisión de sus movimientos y los predispone a sufrir accidentes cuando trabajan con equipos o en situaciones peligrosas.

Rice y Barone, 2000, manifestaron que “los órganos vitales de los niños cambian de diámetro, volumen y madurez. Los trabajos con equipo y maquinaria que generen vibraciones, con carga física o mental intensa, con exposición crónica a polvos, humos, vapores o gases, en espacios confinados, en profundidades o cámaras, con exposiciones a temperaturas extremas, o con exposición a productos peligrosos ocasionan mayor alteración a los órganos en desarrollo y esto es especialmente importante para el sistema nervioso que tiene una limitada capacidad de regeneración” como se cita en (Denis & Bouvet, 2011).

Rodier, (1995) “considera el desarrollo del sistema neurológico en el infante como la base fundamental en donde se cimientan los demás desarrollos” (como se cita en Moors, Rockel, Abel, Cline, Gassmann, Schreiber & Fritsche, 2009). El niño y la niña que realiza una actividad productiva si no es acorde a su edad pueden ser perjudicial para su salud física y mental como indica Schettler, 2001, “las alteraciones pueden ser desde pequeños cambios neurológicos, cardiacos y respiratorios hasta cáncer e insuficiencias importantes que incluso pueden llevar a la muerte, debido a la constante exposición a altas temperaturas, campos electromagnéticos o con productos peligrosos” (como se cita en Kueffer et al., 2012).

En referente al desarrollo y la madurez psicosocial, los niños se encuentran en constante evolución de su personalidad predisponiéndolos a abusos, violencia o adicción; aún más que los adultos, por consiguiente a sufrir trastornos psicosociales haciéndolos más vulnerables a situaciones laborales con alta exigencia mental y física.

El niño es el gestor de su propio desarrollo y es muy importantes su autoestima, el desarrollo de su creatividad y su felicidad. Los niños y niñas trabajadoras con frecuencia trabajan en actividades que son explotadoras,

peligrosas y degradantes, a menudo son maltratados, abusados y abandonados por sus patrones estos niños están especialmente propensos a sufrir alteraciones psicosociales.

Por otro lado, los niños están proporcionalmente más expuestos por unidad de peso corporal a las toxinas ambientales que los adultos; por lo cual la evaluación del riesgo se debe realizar de manera especial (Rodríguez, Lacasaña, Aguilar, Alguacil, Gil, González & Rojas 2013). La mayor vulnerabilidad de los niños a los químicos está dada por factores como el hecho de que los niños proporcionalmente comen, respiran y toman más agua por kilo de peso corporal, y sus vías metabólicas son inmaduras (Cutri, Hammermüller, Zubieta, Müller & Miguez, 2012).

Así mismo los riesgos ergonómicos, de seguridad e higiene a los que están expuesto los infantes que laboran en las plazas de mercado a causa por el trabajo repetitivo, posturas y posiciones incómodas, jornadas prolongadas y extenuantes y trabajo nocturno e igualmente exposición prolongada a bajas temperaturas en cámaras frigoríficas y ambientes con cambios extremos de temperatura, conlleva a generar efectos en la salud como lo son las enfermedades músculo-esqueléticas, fatiga, accidentes, alteraciones psicosociales, insuficiencia cardíaca y respiratoria, aumento de la frecuencia cardíaca y tensión arterial, lesión en piel y tejido subcutáneo, vasoconstricción, daño a vasos sanguíneos, insuficiencia cardíaca, fatiga, mareos e hipotermia.

Políticas para erradicar el trabajo infantil

Desde 1995 el Estado colombiano ha avanzado en la formulación de la política para prevenir y erradicar el trabajo infantil. Entre 1996 y 2006, bajo el liderazgo del Ministerio de Trabajo y con la participación de otras entidades del Gobierno, fueron puestos en marcha, de manera sucesiva,

tres planes de acción con los cuales se avanzó en la caracterización y cuantificación del problema, la sensibilización de la sociedad, la inclusión del tema en la agenda política y la definición de las líneas de acción a desarrollar.

En 2008, luego de hacer una valoración del tercer plan de acción, se adoptó la Estrategia Nacional para Prevenir y Erradicar las Peores Formas de Trabajo Infantil (ENETI), con una vigencia hasta el 2015 (Ministerio del Trabajo y OIT, 2012). La estrategia es el instrumento que orienta a la política pública contra el trabajo infantil en Colombia, esté introdujo un nuevo enfoque que busca focalizar y ordenar las acciones de las entidades estatales y privadas que tienen competencia en el tema, con base en dos criterios principales: el primero garantizar el ingreso de los niños, niñas y adolescentes en las peores formas de trabajo infantil o en riesgo, a la escolarización y a la oferta de servicios fundamentales para la restitución de sus derechos; el segundo es facilitar el acceso de sus familias a los beneficios que les otorga la política social, a fin de incidir en la desvinculación de sus hijos e hijas de esta problemática.

Participan de ello el Comité Interinstitucional para Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil (CIETI), el cual es liderado por el Ministerio de Trabajo, además de otras entidades de gobierno con competencia en el tema y representantes de las centrales obreras Central Unitaria de Trabajadores, Confederación General del Trabajo y Confederación de Trabajadores de Colombia, respectivamente y de los empleadores Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI).

MÉTODO

Diseño

Se realizó un estudio descriptivo, de corte transversal. La población estuvo

compuesta por niños, niñas y adolescentes, ocupados en actividades informales del sector comercio, en la plaza de mercado de Sincelejo, Sucre.

Participantes

Se realizó un muestreo no probabilístico de tipo aleatorio simple, con un 95 % de confianza, un error máximo aceptable del 5 % para un total de 109 niños, niñas y adolescentes que trabajan. La muestra se distribuyó en igual proporción de cada una de las cuatro zonas de la plaza de mercado de la ciudad de Sincelejo.

Instrumentos

“Formato de Inscripción de los Niños, Niñas y Adolescentes (NNA)” diseñado por el equipo de DevTech y la Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano (CINDE). El cuestionario se encuentra conformado por 43 preguntas con respuestas cerradas, múltiples o abiertas, sobre las características personales (nombre, barrio, etc.), familiares (si vive con los dos progenitores, si ambos padres viven, qué trabajo realizan, etc.), educativas (si se encuentra estudiando o no, grado de escolaridad, rendimiento en las materias básicas) y la condición laboral actual de los niños (si se encuentra o no realizado alguna actividad laboral, cuántas horas trabaja a la semana, dónde trabaja, recibe algún pago por ese trabajo, etc.).

Procedimiento

Para la realización de este estudio, se indagó cuántos infantes y adolescentes que laboraban en la plaza de mercado de Sincelejo Sucre, de manera informal, a partir de este dato se seleccionó la muestra.

Cada infante y adolescentes fue abordado en su lugar de trabajo, posterior a la explicación de los propósitos del estudio, se procedió al diligenciamiento del consentimiento informado; se les preguntó sus datos personales

(nombre, sexo, edad, estado civil, etc.), tipos y condiciones de vinculación, así como identificación del empleador, etc. Para recoger los datos de las condiciones de salud y trabajo se utilizó el “Formato de Inscripción de los Niños, Niñas y Adolescentes (NNA)”.

Para la aplicación de los instrumentos se llevó a cabo una prueba piloto, para probar la metodología, la muestra, el instrumento, el análisis de los datos, la viabilidad y además para el entrenamiento previo de los investigadores e identificar de manera más clara el instrumento. Los datos registrados en la encuesta fueron producto de la información suministrada por cada uno de los participantes, la información se organizó y se analizó en Excel, en tablas de frecuencia y analizó los resultados, para así determinar las condiciones de salud y trabajo del infante y el adolescente que labora en la plaza de mercado.

RESULTADOS

El “sector informal” es la parte de la economía que incluye las actividades generadoras de ingresos llevadas a cabo por la mayoría de los pobres urbanos. Su trabajo no es “oficial”; no hay ninguna entidad gubernamental o autoridad tributaria que sepa que están trabajando, porque no están oficialmente empleados. En muchos casos, las personas para las que trabajan no están registradas como empleadores.

El sector informal es un término genérico para actividades que van desde las que generan los menores ingresos (limpiar verduras o cargar bultos) hasta empresas más productivas con varios empleados (pesca a pequeña escala, minería, explotación de canteras, actividades agrícolas y comerciales, talleres, plaza de mercado, entre otros).

A continuación se detallan los resultados encontrados en el trabajo del infante y adolescente en la plaza de mercado.

Datos socioeconómicos

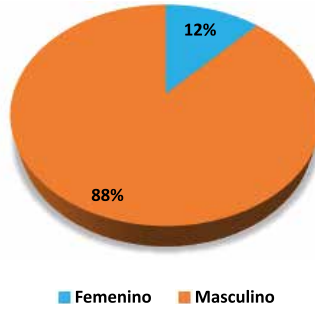


Gráfico 1. Género

Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo infantil

El gráfico muestra que el 88 % de la población es de género masculino, encontrándose mayor participación de hombres en la plaza de mercado.

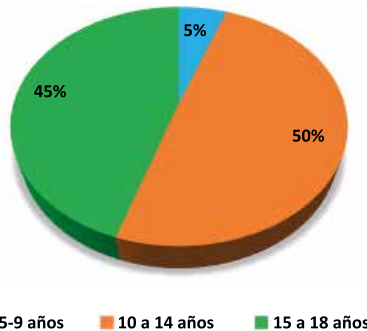


Gráfico 2. Edad

Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo infantil

En el gráfico se observa que la edad de los menores con más predominio de trabajar en plaza de mercados es de 10 a 14 años con un 50 %, seguido de los de rango de edades de 15 a 18 años con un 45 % y en menor proporción con un 9 % los de 5 a 9 años.

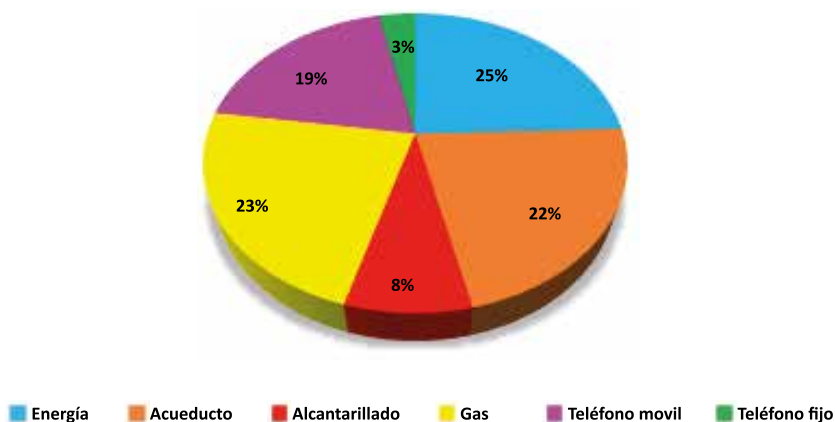


Gráfico 3. Acceso a servicios públicos
Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo infantil

En el gráfico se observa que los niños, niñas y adolescentes tienen acceso a los servicios público de energía y gas, pero las cifras contrastan con la baja cobertura en alcantarillado está situación puede ocasionar enfermedades infecciosas y la proliferación de insectos, el servicio de menor frecuencia por la tendencia mundial de las telecomunicaciones es el uso del teléfono fijo solo el 8 % de la población estudiada cuenta con ese servicio.



Gráfico 4. Horas de trabajo
Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo infantil

Las horas de trabajo que realizan diario los niños, niñas y adolescentes en el trabajo informal es de ocho horas diarias, constituyéndose un factor negativo para la salud del menor trabajador; el tiempo invertido para realizar su labor no es consecuente a lo devengado el ingreso mensual es menor a 1 salario mínimo legal vigente.

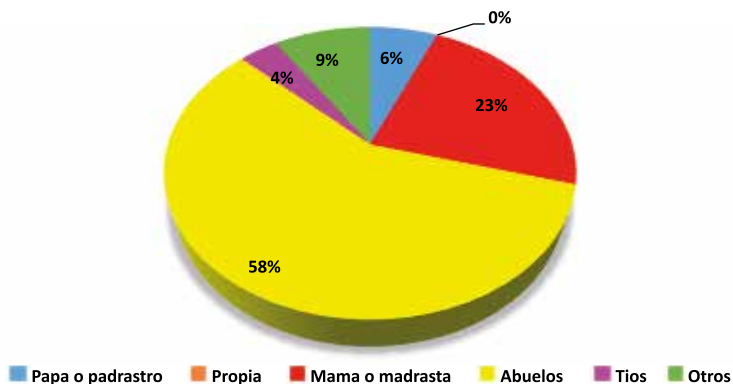


Gráfico 5. ¿Con quién vive?

Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo infantil

Los niños, niñas y adolescentes que laboran en plaza de mercado el 58 % viven con sus abuelos; se observa que la familia nuclear como era conocida se ha modificado impactando el bienestar general de los hijos.

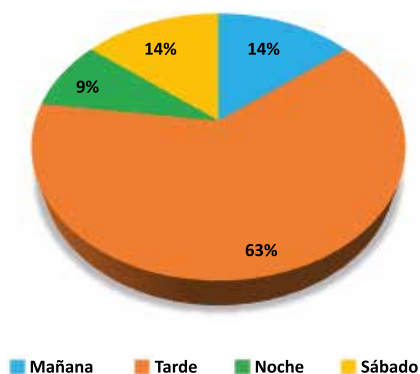


Gráfico 6. Jornada que asiste al colegio

Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo infantil

El 63 % de la población estudiada que trabajaban en la plaza de mercado en Sincelejo, Sucre asiste al colegio en horas de la tarde. La población estudiada sabe leer y escribir, reflejando que están alternando la asistencia a las instituciones educativa con el trabajo realizado en la informalidad.

Condiciones de salud

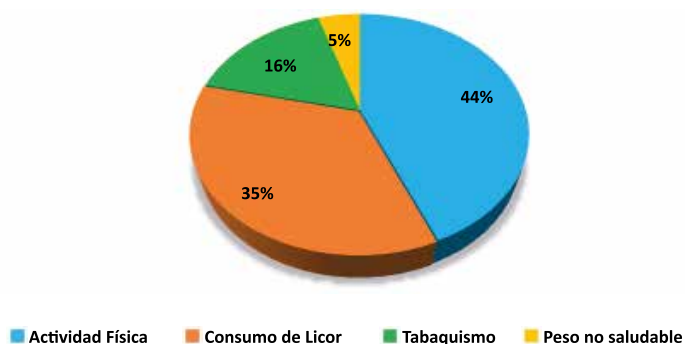


Gráfico 7. Hábitos
Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo infantil

De acuerdo al perfil de hábitos, la población estudiada reporto que el 44 % realiza actividad física. Resalta la gran proporción de consumo de licor y cigarro, situación que puede constituirse como un factor de riesgos para la aparición de enfermedades.

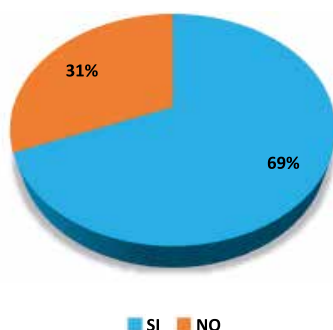


Gráfico 8. ¿Cambiaría de trabajo?
Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo infantil

El 69 % de los niños, niñas y adolescentes desean cambiar de trabajo, esto coloca en manifiesto que la pobreza está llevando a esta población a salir a las calles en busca de dinero para suplir las necesidades básicas.

DISCUSIÓN

Las niñas, niños y adolescentes que crecen libres del trabajo infantil gozan plenamente de sus derechos a la educación, al ocio y al sano desarrollo, a la vez que logran transitar de forma exitosa hacia el trabajo decente luego de haber completado su educación, contribuyendo así plenamente con el desarrollo de la sociedad durante su adultez (Understanding Children's Work (UCW) Programme, 2014), esta afirmación se contrasta con la realidad que se vive en la ciudad de Sincelejo, Sucre para el año 2014 la cifra de trabajo infantil era del 8,4 % (CEPSCA, 2015), este dato es una aproximación al problema porque no existe una recolección sistemática de la información sobre la situación del menor y el adolescente.

El sitio en donde se encuentra mayor población desempeñando el trabajo informal son las plazas de mercado debido al tipo de actividad que se realiza, que es la comercialización, distribución o venta de productos, por tal razón la población en estudio opta por desempeñarse en este sitio; el trabajo que se realiza se caracteriza por ser de alto riesgo porque se expone la salud y la integridad debido a las extensas jornadas de trabajo y los peligros del entorno que pueden ocasionar un accidente u/o enfermedad profesional (González, Contreras & Pérez, 2011).

El género que más predomina es el masculino y la edad promedio de 10 a 17 años, el trabajo en plazas de mercado implica mayor sobre esfuerzo físico, lo cual es consistente con lo reportado por varios investigadores (Orozco, Laura, Méndez & de la Rosa, 2012). Esto refleja la tradición del Caribe colombiano en donde el varón es el que sale a la calle a buscar el sustento y la mujer se encarga del cuidado del hogar.

En referencia a las jornadas de trabajo estos están laborando entre 5 y 8 horas diarias, esta situación puede interferir en el desarrollo escolar, aunque no se encontraron infantes y adolescentes analfabeta, esta situación puede ocasionar retraso escolar por bajo rendimiento académico y conllevar a la deserción escolar, debido al cansancio físico que genera el trabajo y la falta de tiempo para realizar las tareas propias del colegio, como lo afirma la OIT (2003) que el compartir trabajo y escuela requiere tiempo por lo cual no son extraños los resultados de ausencia de escolaridad o deserción, porque el trabajo infantil es una contribución necesaria al ingreso familiar y la educación puede ser tan costosa que la decisión de enviar a un niño a la escuela o a trabajar será difícil para muchos padres pobres.

En cuanto al dinero devengado al mes por el trabajo que realizan en la plaza de mercado es menor a un salario mínimo mensual legal vigente en Colombia, aunque sea poco este dinero contribuirá al sustento de la familia, datos similares a lo que expone Fassa, Facchini, Dall’Agnol y Christiani (2005) afirma “en los países en desarrollo los niños reciben salarios muy bajos o no les pagan y sus ingresos son esenciales para la supervivencia familiar; otra realidad que conlleva a que esta población asuma responsabilidades de adultos está directamente relacionado más a la pobreza que a la desintegración familiar aunque el 58 % de la población convive con sus abuelos” (como se cita en Saldanha, Pereira, Neves & Lima, 2013), lo afirma el mapa mundial de la Familia (2013) en los países de bajos ingresos como Colombia, la estructura familiar parece ser no tan relevante para la educación de los niños, si no los muchos obstáculos para obtener buenos resultados académicos que afectan a los niños en todo tipo de familia.

En el indicador sociodemográfico de vivienda, no es tan desalentador pues el servicio público de más baja cobertura es el servicio de alcantarillado este fenómeno es característico de los países pobres, en donde la falta

de planeación de los municipios y el desplazamiento a las grandes urbes han generado la construcción de casas sin servicios, esta situación puede ocasionar enfermedades infecciosas, cólera y diarrea (Unicef, 2006).

La salud de esta población se estima que con el paso de los años se deteriora, porque a temprana edad se encuentran presentes los hábitos como el tabaquismo y el consumo de licor factores predisponentes a causar riesgos cardiovasculares (Castellano, Peñalvo, Bansilal & Fuster, 2014).

Los hallazgos de esta investigación muestran que a pesar de los esfuerzos nacionales y locales para erradicar el trabajo infantil sigue siendo un problema social que se caracteriza por la pobreza de los padres y cuidadores; además que el sitio elegido para cumplir su labor no es el adecuado por la higiene y seguridad laboral, existiendo una potencialidad de accidentalidad y de enfermedades vinculadas con riesgos laborales.

CONCLUSIÓN

A la conclusión que se llegó con este estudio que los niños, niñas y adolescentes que laboran en la plaza de mercado de Sincelejo, Sucre vienen de hogares de bajos recursos y que sus ingresos aunque sean menor a un salario mínimo contribuyen a la economía familiar, se creía que el acceso a la educación era casi nulo, pero la totalidad de la población asisten a la escuela, pero la dupla trabajo y estudios se convierte en factores de riesgo que conllevan a la deserción estudiantil, debido al tiempo dedicado al trabajo negándole la posibilidad de llegar a ser parte del sector productivo formal, las jornadas de trabajo sobrepasan las horas estipuladas por lo organismos internacionales y el Código del Menor Colombiano; Torrecilla y Carrasco (2014) afirman que los estudiantes que trabajan fuera del hogar obtienen menores desempeños en lectura y matemáticas que quienes no lo hacen, el rendimiento se ve negativamente afectado, en función de

las horas de dedicación diaria y días trabajados en la semana; a su vez la presencia de hábitos como el alcoholismo y el tabaquismo pueden generar enfermedades cardiovasculares en la edad adulta, disminuyendo el tiempo de vida; por eso es necesario crear conciencia e implementar estrategias que promuevan el cambio hacia estilos de vida saludables, permitiendo mitigar efectos e impactando en la calidad de vida de cada uno de los individuos (García, García, Tapiero & Ramos, 2012).

Al no existir una reglamentación en seguridad y salud en el trabajo en la plaza de mercado, están expuesto a riesgos ergonómicos, físicos, de seguridad y entre otros que pueden generar accidentes y enfermedades de origen laboral. Este problema se profundiza, porque el sentir de la población de estudio es cambiar de trabajo y vivir lo correspondiente a la edad, pero la pobreza en el cual están sumergidos los obliga a continuar desempeñando el trabajo que realizan actualmente. La pobreza y la desigualdad son fenómenos distintos, pero relacionados, una mayor desigualdad suele implicar niveles más elevados de pobreza (Vázquez, 2014).

Así mismo se debe concientizar a la sociedad y a los entes gubernamentales en despertar un mayor interés con respecto a los menores; ya que al hacer parte de este campo laboral desde temprana edad se produce una fragmentación en la estructura social creciendo llenos de resentimientos y con problemas psicológicos que en poco tiempo los llevará a violar las normas, generando un problema social más grave, como afirma Zuleta y Roa (2016) la existencia del trabajo infantil puede llevar a caídas en el capital humano y en el capital físico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcaldía de Sincelejo (2016). *Plan de desarrollo de Sincelejo. "Ciudad con Visión" (2016-2019)*.

Alcázar, L., Rendón, S. & Wachtenheim, E. (2002). *Working and Studying in Rural Latin America: Critical Decisions of Adolescence*. Working Paper #R-469. Washington: Inter-American Development Bank.

Amaya, A. & Vargas, J.F. (2014). *El programa Proniño en Colombia: su efecto en la reducción del trabajo infantil* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/8364> (hay que cambiar el año porque es 2014, no 2015).

Artículo 34, Código Civil de 1873.

Artículo 44, Constitución Política Colombiana de 1991.

Artículo 35, Ley 1098 de 2006.

Artículo 1, Resolución 1677 de 2008.

Artículo 1, Ley 789 de 2002.

Bogliaccini, J.A. & Rodríguez, F. (2015). Regulación del sistema educativo y desigualdades de aprendizaje en el Uruguay. *Revista CEPAL 116*. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38798/RVE116Bogliaccini_es.pdf?sequence

Briceño, L. & Pinzón, Á. (2005). Trabajo infantil en una plaza de mercado de Bogotá, Colombia. En *Revista de Salud Pública*, 7(1), 26-38. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v7n1/v7n1a3>

Castellano, J., Peñalvo, J., Bansila, S. & Fuster, V. (2014). Promotion of Cardiovascular Health at Three Stages of Life: Never Too Soon, Never Too Late. *Revista Española de Cardiología (English Edition)*, 67(9), 731-737. Recuperado de <http://www.revespcardiol.org/en/promotion-of-cardiovascular-health-at/articulo/90341432/>

- CEPSCA (2015). *Economía local: El trabajo infantil en Sincelejo*.
- Cunningham, H. (1992). *The children of the poor: Representations of childhood since the seventeenth century*. Oxford, UK: Blackwell.
- Cutri, A., Hammermüller, E., Zubieta, A., Müller Opet, B. & Miguelez, L. (2012). Trabajo infantil: una problemática social que nos compromete. *Archivos Argentinos de Pediatría*, 110(4), 350-358. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5546/aap.2012.350>
- Chemtob, S. (1992). *Basic pharmacological principles. Fetal and neonatal physiology*. Philadelphia W.B.: Saunders.
- Chia, S.E. & Tay, S.K. (2001). Occupational risk for male infertility: a case-control study of 218 infertile and 227 fertile men. *J Occup Environ Med*, 43(11), 946-951.
- Childtrends (2013). *Mapa mundial de la familia 2013. Los cambios en la familia y su impacto en el bienestar de la niñez*.
- DANE - OIT (2001). *Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil Sudamérica*. Encuesta Nacional de Trabajo Infantil. 1ª Ed. Bogotá, Colombia.
- Del Rosario Estrada, M. & Rodríguez, N.M. (2014). La política de tierras para la población desplazada 2001-2011: de la protección a la restitución. *Estudios Socio-jurídicos*, 16(1), 75-119. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/733/73329810003.pdf>
- Denis, M. & Bouvet, J.M. (2011). Genomic selection in tree breeding: testing accuracy of prediction models including dominance effect. In *BMC Proceedings*, 5(7), 13. doi:10.1186/1753-6561-5-S7-O13

- De Dios Avendaño, J. (2016). El trabajo infantil en la zona rural con edades de escolaridad. *Revista Iberoamericana de Bioeconomía y Cambio Climático*, 2(1), 292-314.
- De León, F.R.O.L. & Chavarro, L.A.N. (2015). Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el marco de los tratados de libre comercio firmados por Colombia. *Revista Republicana*, (12), 43-68. Recuperado de <http://revista.urepublicana.edu.co/wp-content/uploads/2012/06/DeclaracionOIT.pdf>
- DeBaun, MR. & Gurney, JG. (2001). Environmental exposure and cancer in children. A conceptual framework for the pediatrician. *Pediatr Clin North Am*, 48(5), 1215-1221. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0031395505703709>
- Ekbom, A., Hsieh, CC., Lipworth, L., Adami HQ. & Trichopoulos, D. (1997). Intrauterine environment and breast cancer risk in women: a population-based study. *J. Natl Cancer Inst.*, 89(1), 71-76. doi: <https://doi.org/10.1093/jnci/89.1.71>
- Engels, F. (1876). El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. En *a revista, Die Neue Zeit*, 2(44), 1895-1896. Recuperado de <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1870s/1876trab.htm8>
- Estrada-Jiménez, J.M., Novoa-Vargas, L.N., Guío-Nitola, L.A. & Espinel Mesa, A.P. (2015). Dispositivos para generación de discurso y fundamentos conceptuales del trabajo infantil. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(1), 329-341. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v13n1/v13n1a20.pdf>

- Fassa, A.G. Facchini, L.A., Dall’Agnol, M.M. & Christiani, D.C. (2005). Child labor and musculoskeletal disorders: the Pelotas (Brazil) epidemiological survey. *Public Health Report*, 120(6), 665-73. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v13n1/v13n1a20.pdf>
- García-Laguna, D.G., García-Salamanca, G.P., Tapiero-Paipa, Y.T., Ramos, C. & Marcela, D. (2012). Determinantes de los estilos de vida y su implicación en la salud de jóvenes universitarios. *Hacia la Promoción de la Salud*, 17(2), 169-185. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-75772012000200012
- Gobernación de Sucre (2016). *Plan de desarrollo “Sucre, Progresa” (2016-2019)*.
- González, K.A., Contreras, M.Y. & Pérez, R.Q. (2011). Determinantes y consecuencias del trabajo infantil: un análisis de la literatura. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 19(1), 113-124. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v19n1/v19n1a07.pdf>
- Gray, L.E Jr., Ostby, J., Furr, J., Price, M., Veeramachaneni, DN. & Parks, L. (2000). Perinatal exposure to the phthalates DEHP, BBP, and DINP, but not DEP, DMP, or DOTP, alters sexual differentiation of the male rat. *Toxicol. Sci.* 2000, 58(2), 350-365. doi:<https://doi.org/10.1093/toxsci/58.2.350>
- Gualavisi, Q. & Paola, A. (2016). *El trabajo infantil en el sector agrícola y la vulneración del derecho al desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes en el Cantón Cayambe, periodo 2014-2015* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/6315/1/T-UCE-0013-Ab-177.pdf>

- Holgado, D., Maya-Jariego, I., Ramos, I., Palacio, J., Oviedo-Trespalacios, O., Romero-Mendoza, V. & Amar, J. (2014). Impact of child labor on academic performance: Evidence from the program “Educame Primero Colombia”. *International Journal of Educational Development*, 34, 58-66. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijedudev.2012.08.004>
- ILO (2011). *Manual para empleadores y trabajadores sobre trabajo infantil peligroso*.
- ILO-IPEC (2004). *Child Labour in the Latin America and Caribbean Region: A gender based analysis*. International Labour Organisation (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC).
- IPEC (2007). *Trabajo infantil: causa y efecto de la perpetuación de la pobreza*.
- IPEC (2011). *El trabajo infantil doméstico en hogares de tercero en Colombia: la invisibilidad del riesgo*. Diagnóstico sociocultural, económico y legislativo.
- Kueffer, C., Underwood, E., Hirsch Hadorn, G., Holderegger, R., Lehning, M., Pohl, C. & Edwards, P. (2012). Enabling effective problem-oriented research for sustainable development. *Ecology and Society*, 17(4). doi: <http://dx.doi.org/10.5751/ES-05045-170408>
- Landrigan, P.J., Kimmel, C.A., Correa A. & Eskenazi B. (2004). Children’s health and the environment: public health issues and challenges for risk assessment. *Environ Health Perspect.*, 112(2),257-265. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1241836/>
- Lasso, C.I., Correa, A.F., Garro, P.A. & Sánchez, C.X. (2012). Postura, somatotipo y condiciones de fuerza y flexibilidad en menores trabajadores de una plaza de mercado. *Ciencia & Salud*, 1(2), 57-61. doi: <http://dx.doi.org/10.21774/cys.v1i2.114>

- London, S., Temporelli, K. & Monterubblanesi, P. (2016). Vinculación entre salud, ingreso y educación. Un análisis comparativo para América Latina. *Economía y Sociedad*, 23(14). Recuperado de http://www.economiaysociedad.umich.mx/ojs_ecosoc/index.php/ecosoc/article/view/82
- Mancilla, M.A.A., Medrano, K.M.G., Alonso, A.P.C. & Arias, C.E.C. (2015). Estudio de la influencia de las condiciones laborales en el desempeño escolar de los menores trabajadores de la plaza de mercado, Cúcuta Colombia. *Revista electrónica de terapia ocupacional Galicia, TOG*, (22), 2. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5308775>
- Marín, W.R. (2013). Impacto del trabajo juvenil sobre el estado de salud de los jóvenes en Colombia. *Semestre económico*, 16(34), 123-148.
- Ministerio del Trabajo-OIT (2012). *El trabajo infantil y la política pública en Colombia. Prácticas y Lecciones Aprendidas*.
- Moors, M., Rockel, T.D., Abel, J., Cline, J.E., Gassmann, K., Schreiber, T. & Fritsche, E. (2009). Human neurospheres as three-dimensional cellular systems for developmental neurotoxicity testing. *Environmental health perspectives*, 117(7), 1131. Recuperado de <http://search.proquest.com/openview/5e2b30b77ffcfb7a5aaa39f43fa39846/1?pq-origsite=gscholar&cbl=48869>
- Moyano-Támara, L.M. & Galvis-Aponte, L.A. (2015). Opportunities for the future? Social mobility of adolescents in Colombia. *Revista de Economía del Caribe*, (15), 70-92. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-21062015000100003&script=sci_arttext&tlng=en

- National Academy of Sciences (1993). *Pesticides in the Diets of Infants and Children*. Washington, DC: National Academy Press.
- OIT (2015). *Manual didáctico para que todos ayudemos a que los niños y las niñas, no salgan a trabajar*.
- OIT (2003). *Combatiendo las peores formas de trabajo infantil: Manual para inspectores*.
- OIT-IPEC (2013). *Medir los progresos en la lucha contra el trabajo infantil - Estimaciones y tendencias mundiales 2000-2012*.
- Orozco Castillo, E.A. (2012). State of the art child labor. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 12(23), 159-168. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-89532012000200013&script=sci_arttext&tlng=en
- Orozco-Valerio, M.D.J., Laura-Báez, M.G., Méndez-Magaña, A.C. & de la Rosa, A.C. (2012). Invisibility of working conditions and children's health in the Felipe Angeles market. *Revista de Salud Pública*, 14(1), 81-87. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-00642012000100007&script=sci_arttext&tlng=en
- Ospina, F.L.R., Duque, M.O.G., Arango, M.D.C. & Cardona, Á.M.S. (2016). Perspectivas teóricas y metodológicas para el estudio del ambiente como determinante de la salud. *Facultad Nacional de Salud Pública*, 34 (3), 350-358. doi:10.17533/udea. rfnsp.v34n3a09
- Pedraza, A. & Ribero, R. (2005). «Los Determinantes del Trabajo Infanto-Juvenil en Colombia». *Revista Coyuntura Social*. Recuperado de http://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/11445/1086/2/Co_So_Diciembre_2005_Pedraza.pdf

- Pinzón, A.M., Briceño, L., Gómez, A.I. & Latorre, C. (2003). Trabajo Infantil en las calles de Bogotá. *Rev. Ciencia. Salud.* 2003, 1(2), 151-163. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v6n3/a04v6n3.pdf>
- Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (2007). *Campaña y sensibilización: el trabajo infantil y la agricultura.*
- Renwick, AG., Dorne, JL. & Walton, K. An. (2000). Analysis of the need for an additional uncertainty factor for infants and children. *Regul. Toxicol. Pharmacol.* 31(3), 286-296. doi: 10.1006/rtp.2000.1394
- Rice, D. & Barone, S. Jr. (2000). Critical periods of vulnerability for the developing nervous system: evidence from humans and animal models. *Environ Health Perspect.* 108(3), 511-533. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10852851>
- Rodier, PM. (1995). Developing brain as a target of toxicity. *Environ Health Perspect.* 103(6), 73-76. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8549496>
- Rodríguez-Barranco, M., Lacasaña, M., Aguilar-Garduño, C., Alguacil, J., Gil, F., González-Alzaga, B. & Rojas-García, A. (2013). Association of arsenic, cadmium and manganese exposure with neurodevelopment and behavioural disorders in children: a systematic review and meta-analysis. *Science of the total environment*, 454, 562-577. doi:10.1016/j.scitotenv.2013.03.047
- Rojas, M., Vegas, Z., Briceño, L. & Rodríguez, L. (2010). Trabajo infantil y salud en un mercado público de Valencia, Venezuela. En *Revista de Salud Pública*, 12(1), 135-143. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v12n1/v12n1a13.pdf>

- Rosenstock, L., Cullen, M., Brodtkin, C. & Redlich, C. (2005) *Textbook of Clinical Occupational and Environmental Medicine*. (2ª ed.). Elsevier Inc.
- Ruiz, W. (2013). Impacto del trabajo juvenil sobre el estado de salud de los jóvenes en Colombia. *Semestre Económico*, 16(34), 123-148.
- Salazar, M. (2000). El trabajo infantil en Colombia: tendencias y nuevas políticas. *Nómadas (Col.)*, 12, 152-159. Recuperado de http://rai.ucentral.edu.co/images/editorial/nomadas/docs/nomadas_12_14_trabajo.PDF
- Saldanha, J.H.S., Pereira, A.P.M., Neves, R.D.F. & Lima, M.A.G. D. (2013). Facilitadores e barreiras de retorno ao trabalho de trabalhadores acometidos por LER/DORT. *Rev Bras Saúde Ocup*, 38(127), 122-38. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1005/100528024011.pdf>
- Schettler, T. (2001). Toxic threats to neurologic development of children. *Environ Health Perspect*, 109(6), 813-816. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/labs/articles/11744499/>
- Torrecilla, F.J.M. & Carrasco, M.R. (2014). Consecuencias del trabajo infantil en el desempeño escolar: Estudiantes latinoamericanos de educación primaria. *Latin American Research Review*, 49(2), 84-106. Recuperado de http://lasa-4.univ.pitt.edu/LARR/prot/fulltext/Vol49no2/49-2_84-106_torrecilla-carrasco.pdf
- Understanding Children's Work (UCW) Programme (2014). *Entendiendo el trabajo infantil y el empleo juvenil en Panamá*.

- UNICEF (1998). *Hacia la erradicación del trabajo infantil en Aquitania y Corabastos*.
- UNICEF - Colombia (2006). *La infancia, el agua y el saneamiento básico en los planes de desarrollos departamentales y municipales*.
- UNICEF (2005). *Convención sobre los derechos de los niños y las niñas*.
- UNICEF (1989). *Lineamientos para la aplicación de la guía metodológica para el análisis de situación de menores en circunstancias especialmente difíciles*. Bogotá: Ed. Gente Nueva.
- Vargas, A. & Restrepo, H. (2002). Trabajo infantil y juvenil en una plaza de mercados de Medellín, año 2000. En *Rev. Cubana Salud Pública*, 28(3). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662002000300002.
- Vázquez, A.M. (2014). Crecimiento, desigualdad y pobreza: estado de la cuestión. *Revista de Economía Institucional*, 16(31). Recuperado de <http://www.uexternado.edu.co/facecono/ecoinstitucional/workingpapers/amacias31.pdf>
- Zuleta, H. & Roa, J. (2016). ¿Puede un aumento en el ingreso generar trampas de pobreza? Recursos naturales y trabajo infantil. *Revista de Economía del Rosario*, 19(1), 85. Recuperado de <http://econpapers.repec.org/paper/col000089/014236.htm>

El libro *Universidad, Ciencia, Innovación y Sociedad: desde la perspectiva laboral*, representa el esfuerzo de los grupos de investigación de la Corporación Universitaria Antonio José de Sucre e investigadores internacionales invitados, cuyos resultados de investigaciones dan como finalidad la elaboración del mismo, para fortalecer el conocimiento y el quehacer investigativo, considerando el ámbito externo a la universidad como valor fundamental para el crecimiento institucional, es por ello, que se visualiza, la ciencia y la innovación como un aspecto integral para la construcción de saberes. En esta oportunidad se toma como eje de estudio la perspectiva laboral, considerándola relevante debido que la misma desen cadena toda una maquinaria que mueve los países del mundo en todos los escenarios, por lo que se precisa el desarrollo de varias temáticas que envuelven este tópico, que va dirigido a la evolución de la sociedad y al desarrollo humano.

ISBN 978-958-5430-48-8



9 789585 430488

CORPOSUCRE
Corporación Universitaria
Antonio José de Sucre
¡Creciendo con Calidad!



EDICIONES
UNIVERSIDAD
Simón Bolívar
SIMÓN BOLÍVAR



COMPILADORES:
Yamaru del Valle Chirinos Araque - Claudia Milena Pérez Peralta
Merylene Cecilia Barrios Barreto - Carmen Ysabel Martínez de Meriño

UNIVERSIDAD, CIENCIA, INNOVACIÓN Y SOCIEDAD: Desde la perspectiva laboral