
Análisis de la calidad del empleo en las empresas que realizan actividades de Comercio y Ocio
en la ciudad de Sincelejo

Laura Andrea Rosario Rambauth

Maroly Carolina Orozco Hoyos

Jesús David Díaz Miranda

Corporación Universitaria del Caribe - CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Economía
Sincelejo
2023

Análisis de la calidad del empleo en las empresas que realizan actividades de Comercio y Ocio
en la ciudad de Sincelejo

Laura Andrea Rosario Rambauth

Maroly Carolina Orozco Hoyos

Jesús David Díaz Miranda

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Economista

Directora

Claudia Milena Pérez Peralta

Magister en Economía - Universidad de Manizales

Magister en Negocios Internacionales e Integración - Universidad Tecnológica de Bolívar

Maestría en Educación - Universidad de Sucre

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Economía

Sincelejo

2023

Nota de Aceptación

Cuatro Punto Tres (4.3)



Director



Evaluador 1



Evaluador 2

Sincelejo, Sucre, 2 de febrero de 2023

Agradecimientos

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento al director de esta tesis investigativa, Dr. Claudia Milena Pérez Peralta, por la dedicación y apoyo que ha brindado a este trabajo, por el respeto a mis sugerencias e ideas y por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas.

Gracias por la confianza ofrecida desde que llegué a esta facultad.

Asimismo, agradezco a mis compañeros de estudios por su apoyo personal y humano. Un trabajo de investigación es siempre fruto de ideas, proyectos y esfuerzos previos que corresponden a otras personas.

Gracias a mi familia, a mis padres y a mis hermanos, porque con ellos compartí una infancia feliz, que guardo en el recuerdo y es un aliento para seguir escribiendo sobre la infancia. Gracias a mis amigos, que siempre me han prestado un gran apoyo moral y humano, necesarios en los momentos difíciles de este trabajo y esta profesión.

Pero, sobre todo, gracias por su paciencia a todo el cuerpo de docentes de CECAR, por su comprensión y solidaridad con este proyecto, por el tiempo que me han concedido. Sin su apoyo este trabajo nunca se habría escrito y, por eso, este trabajo es también el suyo.

A todos, muchas gracias

Tabla de Contenido

Lista de tablas	6
Abstract	9
Introducción	11
1. Problema de Investigación	12
1.2 Justificación	14
1.3 Objetivos	15
<i>1.3.1 Objetivo General</i>	15
<i>1.3.2 Objetivos Específicos</i>	15
2. Marco de referencia	18
2.1 Antecedentes	18
2.2 Marco teórico	22
3. Metodología	28
3.1 Paradigma y enfoque	28
3.2 Alcance	28
3.3 Diseño	29
3.4 Población y muestra	29
3.5 Instrumentos de recolección de información	30
4. Resultados	32
5. Conclusión y Recomendaciones	52
Referencias Bibliográficas	55
Anexos	65

Lista de tablas

Tabla 1. Ficha de Caracterización empresa N°1	32
Tabla 2. Ficha de Caracterización empresa N° 2	33
Tabla 3. Ficha de Caracterización empresa N° 3	34

Lista de figura

Figura 1. ¿Siente que en su lugar de trabajo las condiciones de trabajo son adecuadas?	35
Figura 2. ¿Las condiciones de trabajo pueden llegar a ser forzosas?.	36
Figura 3. ¿Cree que le dirigen un trato justo en su lugar de trabajo?	37
Figura 4. ¿Cree que recibe los ingresos adecuados para las tareas que desempeña?	38
Figura 5. ¿En su labor recibe prestaciones?	39
Figura 6. ¿Piensa que su horario de trabajo es adecuado?	39
Figura 7. ¿Considera que existe equilibrio entre su vida laboral y familiar?	40
Figura 8. ¿Piensa que su labor se encuentra segura por las condiciones del trabajo?	41
Figura 9. ¿Cuenta con protección social?	41
Figura 10. ¿Considera que se dan buenos procesos de comunicación al interior de la empresa?	42
Figura 11. ¿Siente que en su lugar de trabajo potencializan sus habilidades y competencias?	43
Figura 12. ¿Cree que existe equilibrio entre su labor, las relaciones que mantiene con sus compañeros y su interés para cumplir con las actividades o funciones?	44
Figura 13. ¿Piensa que cuenta con un adecuado nivel de motivación en su trabajo?	45
Figura 14. ¿Considera que el ambiente físico donde usted labora es adecuado para sus funciones diarias?	46
Figura 15. ¿Piensa usted que los recursos o estrategias psicosociales que implementa a la empresa impactan positivamente en la calidad de vida laboral y en la mitigación de riesgos?	47
Figura 16. ¿Cree usted que la plantilla en la que se encuentra cuenta con recursos laborales que le permiten sentir bienestar y satisfacción de su trabajo?	48
Figura 17. ¿Considera que la empresa donde labora maneja un modelo de sostenibilidad y contribuye a la comunidad en general?	49
Figura 18. ¿Piensa usted que la calidad de vida que tiene se relaciona con su desempeño y productividad en la empresa donde labora?	50

Resumen

El objetivo del trabajo fue analizar la calidad del empleo en las en las empresas que realizan actividades de comercio y ocio en la ciudad de Sincelejo del departamento de Sucre, haciendo uso de una metodología cuantitativa, con un alcance descriptivo y un diseño no experimental de tipo transversal, que contó con una muestra de 3 empresas y 195 empleados, los instrumentos de recolección de la información fueron una ficha de caracterización, una encuesta y una entrevista semiestructurada. Los resultados obtenidos permitieron evidenciar que varias empresas no cuentan con elementos organizacionales indispensables para optimizar la calidad del empleo y las actividades de ocio, así como el 52,0% de los empleados de las empresas no se sienten satisfechos con su trabajo y con las actividades de ocio que realizan, y un 76,9% manifestó que el ambiente laboral no es el más adecuado para las funciones que realiza. Se concluyó que es de suma importancia que las empresas de Sincelejo empiecen a fomentar mucho más la calidad del empleo por medio de programa destinados a ello y puedan directamente favorecer la calidad de vida y la productividad de la empresa.

Palabras clave: calidad del empleo, actividad de comercio, ocio, desempleo.

Abstract

The objective of the work was to analyze the quality of employment in companies that carry out commerce and leisure activities in the city of Sincelejo in the department of Sucre, using a quantitative methodology, with a descriptive scope and a non-experimental type design. cross-sectional, which had a sample of 3 companies and 195 employees, the information collection instruments were a characterization sheet, a survey and a semi-structured interview. The results obtained showed that several companies do not have essential organizational elements to optimize the quality of employment and leisure activities, as well as 52,0% of company employees are not satisfied with their work and leisure activities. that they carry out, and 76.9% stated that the work environment is not the most suitable for the functions performed. It was concluded that it is of the utmost importance that the companies of Sincelejo begin to promote much more the quality of employment through programs aimed at it and can directly favor the quality of life and productivity of the company.

Keywords: quality of employment, commercial activity, leisure, unemployment.

CAPÍTULO I

Introducción

La globalización es un proceso que ha generado impactos sobre el mercado de trabajo, especialmente sobre aquellos que incluyen un aumento en los puestos de trabajos del sector terciario-Caravaca et al. (2021). En la actualidad se pueden denotar de los avances de los estudios sobre la calidad del empleo y como se han convertido en un tema prioritario en las agendas de gobierno (Camacho et al., 2012, citado por Jaramillo-Jassir et al., 2015). Teniendo en cuenta que aun con los muchos avances tecnológicos y demás parece ser que son pocas las empresas que quieren favorecer directamente al empleado por medio de programas, estrategias o acciones que les permitan condiciones laborales adecuadas y optimas, para así tener una buena calidad de vida y un equilibrio satisfactorio entre la vida personal/familiar y la laboral.

En el presente trabajo se abordará la problemática de la calidad del empleo y las actividades de ocio, el cual se abrió paso desde la consolidación de un problema como tal establecido, de los motivos reales y principales que motivaron la organización de la investigación, la formulación de los objetivos, como un eje fundamental, teniendo en cuenta que por medio de ellos se ejecutará el paso a paso para poder llegar al cumplimiento del objetivo general del estudio. En la segunda parte del documento se abordó el marco referencial, dividido en varias secciones que van desde los antecedentes hasta el marco teórico, donde gracias a la estructuración de este se pudieron reconocer los elementos de profundización investigativa asociada con el eje temático, es decir, la calidad del empleo y el ocio, lo que argumentan los estudios, así como las teorías o los autores que rodean el tema y han contribuido a su marco conceptual gracias a la comunidad científica.

En la tercera parte del trabajo se establece el marco metodológico bajo el cual se realiza el estudio, siendo desde un paradigma positivista y un enfoque investigativo de tipo cuantitativo haciendo uso de la estadística, de modo, que se puntualizó en un alcance descriptivo y un diseño no transversal. Seguidamente, se muestran los resultados conforme los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos, las conclusiones y la discusión. De esta manera, el objetivo general del estudio fue analizar la calidad del empleo en las en las empresas que realizan actividades de comercio y ocio en la ciudad de Sincelejo del departamento de Sucre.

1. Problema de Investigación

1.1 Planteamiento del problema

La globalización es un proceso que ha generado impactos sobre el mercado de trabajo, especialmente sobre aquellos que incluyen un aumento en los puestos de trabajos del sector terciario (Caravaca et al., 2021). Existiendo fenómenos como el desempleo que se conciben como fenómenos económicos que provocan una clara preocupación para los gobiernos de las diferentes naciones, teniendo en cuenta que afecta de forma directa al ingreso de los hogares y, por ende, a su calidad de vida (Bustamante et al., 2020). Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2018) el desempleo presentó una alta tasa donde más de 190 millones de personas no estaban realizando actividades productivas en el año 2018, en el siguiente año las cifras aumentaron exageradamente a 1,3 millones. En este escenario, muchos de los gobiernos en sus intentos por mejorar con este problema social se han dado en la tarea de implementar medidas, algunas orientadas a la flexibilidad laboral, que ha tenido algunos beneficios como la reducción de normas, así como a las señales de oferta y demanda, pero que ha impactado negativamente en otros puntos como llegar a permear los renglones económicos, incluyendo las ramas de actividad del comercio y el ocio (Báez, 2020).

En la actualidad se pueden denotar de los avances de los estudios sobre la calidad del empleo y como se han convertido en un tema prioritario en las agendas de gobierno (Camacho et al., 2012, citado por Jaramillo-Jassir et al., 2015). Donde la comprensión de los distintos aspectos de la misma resulta estratégico a la hora de diseñar e implementar políticas laborales (Dueñas et al., 2014). Cabe destacar que, con la actual situación del COVID-19 las condiciones del mercado laboral a nivel mundial se han precarizado mucho más, para el caso de Colombia se han registrado tasas de desempleo históricamente altas en varias ciudades del país, así como el aumento de la informalidad y el subempleo (Banco de la República, 2020).

De acuerdo con el Boletín Técnico de la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH (2020) Colombia de 2010 a 2019 el comportamiento del desempleo, de la ocupación y de la participación

ha variado significativamente, puntualizando que el primero aumentó de 9,7% a 10,5%, para la tasa de ocupación se visualizó una disminución de 57,8% a 56,6%, así como para la tasa de participación que se redujo de 64,0% a 63,3%. En el mismo contexto nacional las estadísticas del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo esclarece que durante el cuarto trimestre del año 2018 el aporte de las actividades de restaurantes, hoteles y comercio al Producto Interno Bruto PIB de Colombia entre 2005 y 2020 tuvo un promedio de 11,0%, mientras que para los periodos entre 2005 y 2019 el promedio fue de 26,3% (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2018).

A nivel del departamento de Sucre la proporción de los ocupados de este subsector fue en promedio de 26,0% entre 2008 y 2018 y el aporte de esta rama de actividad al PIB fue de 17,0% en promedio entre 2005 y 2019, pese a que esta rama de actividad hace un aporte importante a la economía de la zona, la tasa de informalidad en este tipo de actividades es relativamente alta, siendo esta del 89,0% entre 2008 y 2018 (Escuela Nacional Sindical, 2018). El perfil económico del departamento de Sucre deja en evidencia que la participación en el PIB nacional para el año 2021 fue de 0,8% con un índice de competitividad de 4.1 a 2020 habiendo disminuido con respecto a los dos años anteriores, para la composición del PIB para comercio, hoteles y reparación fue de 18,5 por encima del nacional que fue de 17,8 para el año 2022, que como actividad económica para el trimestre abril - junio de 2022 representó el 24,0% del total de ocupados en la ciudad de Sincelejo, no obstante la tasa de desempleo aumentó considerablemente a 12,7%, así como la inflación se ubicó por encima del puntaje nacional con un total de 8,5% (Oficina de Estudios Económicos, 2022). Por lo que, la baja competitividad es un tema importante de discusión, debido a que parece existir una relación entre el crecimiento económico y la competitividad de las naciones y regiones, generalmente altos grados de crecimiento en la renta nacional se ve reflejado en un alto nivel de competitividad (Ramírez-García & Pérez-Peralta, 2018).

Según datos de la Cámara de Comercio de la ciudad de Sincelejo, dentro del sector terciario de la economía las actividades de ocio, donde se incluyen hoteles y restaurantes representan el 11,8% del total de empresas ubicadas en la ciudad, mientras que el 55,9% corresponde a empresas comerciales, la mayoría son microempresas y generan aproximadamente 3,1 millones de empleos formales. Sin embargo, aun denotando la importancia de esta actividad económica se logra

evidenciar el bajo desarrollo de capacidades para la generación de empleo y de empleo en términos de calidad, lo que posibilita visualizar el déficit como una situación de gran interés para la administración pública dado que es indispensable para la superación de brechas de pobreza (Cámara de Comercio de la ciudad de Sincelejo, 2020). A partir de lo mencionado con anterioridad, se formula la siguiente pregunta problema, ¿Cuál es la calidad del empleo en las actividades de comercio y ocio en la ciudad de Sincelejo del departamento de Sucre?

1.2 Justificación

Con el acrecentamiento de los fenómenos alrededor de la dimensión laboral el mundo se ha dado en la tarea de buscar y adoptar medidas que intensifiquen las condiciones óptimas del empleo y del trabajo como tal, procurando que progresivamente se dé respuesta a las demandas y/o exigencias del mercado en relación con el fenómeno del desempleo (Mallevilles, 2019). Desde la perspectiva de Gonzáles & Palma (2019), las organizaciones deben procurar establecer políticas específicas que permitan que las personas tengan un acceso menos complicado a empleos y al mercado laboral, así como consolidar estrategias significativas que promuevan la calidad del trabajo y fomenten medidas adecuadas de labor en el mercado del comercio. Por lo tanto, en el presente estudio se profundizó en la calidad del empleo en las actividades de comercio y ocio respectivamente.

El comercio es una actividad económica que se caracteriza por la compra y venta libre de bienestar y servicios, lo que significa que se puede concebir como un proceso en donde se da un intercambio de cosas, objetos o algo deseado ya sea por un semejante o dinero (Alvarado-Gastiaburo & Vergara-Díaz, 2018). Seguidamente, las repercusiones sociales y económicas del comercio, al estar constituido por personas que enfrentan el desempleo, la crisis económica y la falta de oportunidades, por lo que las familias se pueden ver altamente afectadas, así como puede suceder que las personas empleadas están siendo influenciadas por las malas condiciones de su trabajo en el sector del comercio (Teneda-Llerena et al., 2018).

De esta manera, el presente trabajo se considera un avance en el estudio de la calidad del empleo en las actividades de comercio y ocio, que en su proceso podrá organizar y dar a conocer información de suma importancia para las entidades del sector comercial, sino también para las autoridades a nivel regional y entidades gubernamentales como la alcaldía, el ministerio del trabajo, el ministerio de comercio, industria y comercio, que sea de gran beneficio para poder reconocer a profundidad la situación de Sincelejo alrededor de la problemática y en la parte de metodologías demostrar cómo se pueden manejar y abordar (Mora et al., 2016). Esto sin dudas algunas, es de gran importancia para poder contribuir al contexto laboral, pero también a la calidad de vida de las personas, teniendo en cuenta que el trabajo genera impactos significativos en la salud y el bienestar ya sean positivos o negativos que pueden aumentar o disminuir la productividad, la motivación, el ambiente laboral, los gastos en salud, el ausentismo y otros aspectos relevantes que son indispensables para la garantía de la calidad del empleo (Salazar-Estrada, 2018).

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Analizar la calidad del empleo en las en las empresas que realizan actividades de comercio y ocio en la ciudad de Sincelejo del departamento de Sucre

1.3.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar las empresas que realizan actividades de comercio y ocio en la ciudad de Sincelejo del departamento de Sucre
- Describir la calidad del empleo en las empresas que realizan actividades de comercio y ocio en la ciudad de Sincelejo del departamento de Sucre a través de los indicadores de la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas CEPE

-
- Establecer los determinantes que influyen en la calidad empleo en las empresas que realizan actividades de comercio y ocio en la ciudad de Sincelejo del departamento de Sucre

CAPÍTULO II

2. Marco de referencia

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacional

Santero-Sánchez & Núñez (2022), llevaron a cabo una investigación con el propósito de analizar el aporte que ciertas empresas realizan a fenómenos como la cohesión social y la calidad del empleo en España, por medio de una metodología cuantitativa y un diseño experimental haciendo uso de grupos control, cuyos resultados demostraron que las diferencias puntuales entre las organizaciones asociadas con el puesto de trabajo, reflejando que no todos tienen la misma tendencia a ser de calidad, lo que impacta negativamente en la percepción que los trabajadores tengan de su ambiente de trabajo, mientras que los puestos definidos recientemente tienen un nivel más alto de calidad.

En este orden de ideas, Sanchez-Juarez et al. (2022) se dieron en la tarea de examinar información de origen de una serie de años en específico para poder identificar los determinantes que influyen o se ven inmersos en la calidad del empleo de varias entidades de México, implementando una metodología cuantitativa, con datos de la ENOE estipulando un rango de edad de 15 a 65 años como grupo etario activo laboralmente, lo cual se análisis a partir de un modelo binario, y los resultados reflejaron que en el análisis exploratorio casi el 70,0% de los empleados manifiesta que los trabajos no son de calidad, el 70,0% son hombres que se clasifican en empleo de calidad, 55,0% en los empleos de no calidad, mientras que 30,0% de las mujeres se ubican en empleos de calidad y el 44,0% en empleos de no calidad; llegando a la conclusión de que en la medida del tamaño de la empresa se pueden tener más garantías de un trabajo de calidad, a pesar de que existan condiciones establecidas para poder definirlo y establecerlo.

Por su parte, haciendo énfasis a la variable de calidad del empleo en el proceso de envejecimiento de los empleados, la indagación de Marcaletti et al. (2022) se dedicó al análisis estructural de lo que comprende la calidad del empleo a una muestra de 907 empleados a quienes

se les aplicó el WAI Quality of Aging at Work (QAW-q), que fundamenta el método de investigación – acción, teniendo en cuenta la formación organizacional y la innovación tecnológica, donde evaluaron nueve ejes fundamentales o dimensiones, de este modo, los resultados dejaron en evidencia que la formación se presenta como un elemento que influye en la calidad de la trayectoria laboral en asociación con la edad, el sexo y las funciones del puesto en el que se encuentre el empleado.

El estudio de Arcos & Ferrada (2019) se enfocó en el análisis de las condiciones laborales de tres zonas diferentes teniendo en cuenta un periodo de tiempo de 1990 a 2011, la metodología se basó en el comportamiento de los datos provenientes de Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica de Chile (CASEN) con énfasis en los sector más destacados en relación con el empleo, siendo estos silvo-comercio y silvo-agropecuario, restaurantes y hoteles, manufactura, pesca y construcción, mirando de esta forma también su participación en el PIB nacional, donde las pruebas estadísticas demostraron diferencias significativas en los Índices de Calidad del Empleo ICE de las regiones estudiadas, así se concluyó que los indicadores sintéticos evidenciaron la variabilidad de la calidad del empleo en los años estimados.

La investigación de Salirrosas-Ríos (2019) tuvo como objetivo principal determinar la gestión de calidad y eficacia de los procesos administrativos, bajo una metodología mixta, descriptiva, no experimental transversal de tipo descriptiva, la muestra se conformó por 15 micros y pequeñas empresas, los instrumentos aplicados fueron la encuesta y la entrevista dando como resultado que los procesos de gestión de calidad del empleo implementados no tiene una misión y visión claras, por lo que no se percibe la habilidad de trabajo en equipo y hay una ausencia total de procesos administrativos siendo ineficaces para la planificación y retroalimentación, concluyendo que es de suma importancia que se garanticen los procesos administrativos y demás para no limitar el crecimiento y favorecimiento del empleo.

Arranz et al. (2018) se dieron en la tarea de proponer un Indicador de Calidad del Empleo (ICE) para ser implementado en largos periodos de tiempo, facilitando la actualización y comparación periódica, que para el caso del presente trabajo fue de 2005 a 2013, haciendo uso de

una base de datos para el cálculo del ICE de manera transversal y longitudinal, con énfasis en el trabajador y la relación contractual, el cual cumple ampliamente con los principios fundamentales para la actualización y comparación de los trabajadores, es decir, se hizo en base al mantenimiento de observación hacia el individuo, concluyendo que puede tener implicaciones políticas positivas respectivamente.

2.1.2 Nacional

En el contexto nacional se encontró que Corredor-Castillo (2022) investigó acerca de las afectaciones originadas por el desempleo, la ausencia de remuneración y la calidad del empleo en población de zona urbana para 2010 y 2016, esto con información derivada de la a Encuesta Longitudinal de los Andes ELCA para poder construir un balanceo y modelo de estimación aleatorios y de probabilidad, donde los resultados reflejan que aquellas personas que se encuentran en desempleo después de haber estado en un puesto laboral tienen pérdidas del 12,9% en su remuneración en comparación con los que no experimentan este tipo de situaciones, lo que se relaciona también con la formación profesional y las probabilidades de conseguir un empleo informal.

Sanabria-Pulido et al. (2019) realizaron una presentación que se concentra en la mejora y racionalización de las contrataciones por prestación de servicios con énfasis en la calidad del empleo, como el resultado de una investigación que demostró que los contratos de este tipo manifiestan una clara tendencia a la disminución del salario bruto mensual devengado, se trabaja menos horas y se puede generar una alternancia laboral al tener otras contrataciones, aumenta las probabilidades de cambiar de trabajo constantemente a diferencia de una persona que se encuentra en un empleo de planta, al mismo tiempo influye en la disminución de la satisfacción laboral y la probabilidad de tener un trabajo permanente.

En consonancia con lo anterior, Gonzales-Arenas (2019) indaga sobre la calidad del empleo en contratos por prestación de servicios por medio de la a Gran Encuesta Integrada de Hogares para el año 2007, donde encontró que este tipo de contratación tiene muchas desventajas

que van desde el salario, hasta la percepción laboral que la persona se hace, la estabilidad, la satisfacción, la escases de beneficios, llegando a la conclusión de la importancia de realizar modificaciones estructurales a los contratos por prestación de servicios.

En cuanto al desempleo y a la calidad de vida laboral, Galvis-Aponte et al. (2019) indagaron sobre este tema conforme las dos variables por medio de la determinación de su relación, donde los principales resultados obtenidos manifiestan que la Costa Caribe desde hace varios años se ha caracterizado por el comportamiento decreciente del desempleo o la informalidad, estimado a través del Índice Multidimensional de Calidad del Empleo (IMCE), destacándose así que el fenómeno de la informalidad en la sociedad es un aspecto que repercute significativamente las condiciones o ambientes laborales.

Castillo-Aroca & Acosta-Betancourt (2018) calcularon un Índice Compuesto de Calidad del Empleo (ICCE) para los diferentes departamentos que hacen parte del territorio colombiano, lo que se logró gracias a la información proveniente de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para los años 2014 y 2015, cuyos resultados demuestran que ciertas ciudades son las que tienen mejor de empleo, siendo estas Bogotá y Medellín, destacando fundamentalmente por su liderazgo y sus ICCE significativos para dichos procesos y para favorecer la migración interna.

2.1.3 Regional

A nivel regional desde la capital del departamento de Sucre, en la ciudad de Sincelejo se identificó el estudio de Álvarez-Contreras et al. (2022) teniendo como objetivo principal la profundización en el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en micros y pequeñas empresas de la ciudad, por medio de una metodología descriptiva, con una muestra de 300 empresas, los instrumentos fueron consolidados a partir de los criterios mínimos exigidos por la Resolución 0312 (2019) y una entrevista semiestructurada, demostrando en los resultados que es necesario un proceso de acompañamiento para mejorar la realidad del empleo en las diferentes empresas de acuerdo con lo establecido por la norma.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Calidad del empleo para el desarrollo de los trabajadores

Inicialmente, para poder consolidar un marco teórico completo y que permita sustentar las bases del trabajo, es importante dar paso al reconocimiento de la calidad del empleo como términos que hacen referencia a la calidad percibida por parte de los empleados y las empleadas de las empresas conforme a la motivación y la relación que se tiene entre la vida personal y familiar, y se puede estimar en base a una serie de factores o elementos con respecto a la seguridad profesional y laboral, el mantenimiento de la salud y el bienestar de los trabajadores, el desarrollo de las habilidades y competencias y dando paso a la conciliación de la vida laboral y no laboral, teniendo en cuenta que estos factores de calidad interfieren en la jubilación temprana debido a que maneja un carácter físico, psicológico y social (Marcaletti et al., 2019).

Seguidamente, lo que concierne básicamente a la calidad del empleo alude a elementos que van mucho más allá de la mera remuneración salarial que reciben los trabajadores, comprende la relevancia del bienestar que se adquiere, se obtiene o se busca en la labor profesional, así como la estabilidad laboral, seguridad social y condiciones de jubilación que sigan garantizando el bienestar integral una vez allá terminado la trayectoria laboral, lo que significa que deben ser trabajos que den un mayor acceso al desarrollo socioeconómico para que el empleo pueda contemplar una noción significativamente relevante acorde con la seguridad social y los ingresos (Salas-Durazo, 2018).

Desde la perspectiva de Pineda & Acosta (2011) la calidad del trabajo ha tomado especial importancia en los últimos años de acuerdo con los cambios introducidos por las nuevas formas de organización productiva, las dinámicas de integración comercial y los procesos de globalización, que han provocado importantes alteraciones en las formas tradicionales de vinculación laboral, en la estabilidad del trabajo, en la composición del trabajo por actividades económicas y ocupaciones, en la intensidad y duración de las jornadas, en el estatus contractual y en las instituciones de protección y los derechos básicos relacionados, la calidad del trabajo se

relaciona con la flexibilidad de los mercados, con las grandes preocupaciones sobre el desarrollo y la calidad y bienestar de vida de los empleados. Las transformaciones de la economía mundial han venido modificando las formas de producción y trabajo, las crisis han traído consigo importantes cambios, como el surgimiento de tecnologías flexibles y nuevas formas de organización del trabajo, provocando ampliamente lo que se denomina como la acumulación flexible, se han ido abandonando economías y políticas de los mercados laborales, los nuevos procesos de segmentación laboral y la precarización del trabajo que aplica tanto en países de alto como de bajo desarrollo industrial, lo que puede hacer énfasis en las condiciones de calidad del empleo alberga el cubrimiento de las necesidades de los empleados aun cuando estos se presenten ausentes, así como en los procesos de contratación.

Los empleados se suelen crear o construir una serie de percepciones o imaginarios sobre el lugar de trabajo en el que se encuentran, así como de la calidad del mismo, teniendo presente todas aquellas dimensiones que hacen parte de la organización y que directa o indirectamente generan un estado de satisfacción para los trabajadores, de acuerdo con las actividades o funciones que ejecuten dentro de la misma, muchas empresas procuran que sus colaboradores se sientan en un espacio adecuado y óptimo para la puesta en marcha de todas las actividades principales, sin embargo, hay otras que no le dan la atención debida a la forma como se ven afectados los individuos por el mal manejo de las condiciones que los rodean, y que impactan en la calidad de vida laboral, asimismo, todo esto influye en conjunto y que se conocen como experiencias en la percepción que consolida o estructura una persona de su trabajo (Torres, 2018).

2.2.2 Calidad del empleo en actividades de comercio

Evidentemente, en el marco de la calidad del empleo donde se desenvuelven las personas, con énfasis en las actividades comerciales, las cuales hacen alusión a aquellas que se fundamentan en la economía que hacen posible que los países sean viables y que sus habitantes puedan contar con los productos y servicios que necesitan para vivir, divertirse y desarrollarse tal como personas, abarcan un sinnúmero de variables, son indispensables y tienen un futuro resplandeciente en la sociedad actual caracterizada por el consumismo de productos y servicios que se comercializan y las

empresas que prueban suerte en los sectores productivos (Eufracio-Martínez & Ramos-Amaro, 2022).

A partir de lo anterior, es de mencionarse que las actividades económicas tienen una gran importancia en la vida en general de los empleados, contemplando de esa misma manera el bienestar laboral, debido a que estas impulsan considerablemente la comercialización nacional e internacional por medio de la generación de valor en las organizaciones para el desarrollo de prácticas formales que optimicen la calidad del talento humano y este pueda tener una adecuada intervención en los procesos productivos, comerciales, administrativos y gerenciales, lo que corresponde a que las actividades de comercio son una fuente de beneficios económicos futuros desde la actividad productiva que se ejecute respectivamente (Guerrero & Vivanco, 2021). Sin embargo, aun con los enormes y la cantidad de avances sociales y tecnológicos en la vida en general, como en el contexto industrial, muchas organizaciones siguen manifestado a través de sus colaboradores las malas condiciones y calidad de trabajo, a causa de que hacen uso de modelos inadecuados, especialmente en el campo del comercio, por lo que las ocupaciones se están viendo afectadas por las recientes crisis que han impactado en los constantes cambios en el sector, transcurridos en la activación del comercio y el resto de las actividades económicas, así se puntualiza la importancia de comprender un nuevo panorama para este tipo de trabajos conforme a las desafíos venideros y tener bases sólidas para enfrentar las condiciones del empleo en el futuro (Alós, 2019).

En este sentido, las empresas u organizaciones que se dedican a la realización de actividades de comercio implementan estrategias que sea eficaces y efectivas que les permita poder mantenerse en el mercado, de modo que por medio de estas satisfagan las necesidades y exigencias del personal, comprendiendo que las condiciones laborales son los principales elementos que posibilitan o no que los empleados tengan un buen desempeño, es decir, que se obtienen beneficios en vez de desventajas y desarrollar el comercio cada vez más, atendiendo al comportamiento interno y externo de la entidad (Perdigón-Llanes et al., 2018).

2.2.3 Determinantes que influyen en la calidad del empleo

Continuando con el eje temático principal sobre la calidad del empleo, han de puntualizarse en aquellos determinantes que son influyentes en dicha dinámica, donde se tiene que mucho de lo que se considera en la calidad del empleo hace referencia a la informalidad y al subempleo como aspectos o divisiones que permiten llevar a cabo mediciones que condescienden el análisis del comportamiento del mercado de trabajo y no solo revisarlo desde la ofertas que se publican y la información que se da a conocer, de modo que los principales factores o determinantes que se vinculan en el fenómeno del empleo y la calidad del mismo hacen alusión a la escolaridad, las condiciones del hogar, la trayectoria o antigüedad en el puesto de trabajo, la edad, el estado civil, la denominación de la compañía, es decir, si es familiar o no, el tamaño, la formalidad, si se es el principal aportador de ingresos al hogar (Cerquera-Losada et al., 2020). Sin embargo, la revisión de la literatura alude a que uno de los principales determinantes para el estudio de la calidad del empleo es el nivel educativo alcanzado por los trabajadores, así como el estatus del empleo, la seguridad o las medidas de seguridad que se den, las jornadas asignadas, si existe o no un sindicato, si tienen o no estabilidad laboral, el equilibrio que se mantiene entre la labor y las obligaciones familiares, las ventajas sociales, los ingresos o remuneración, seguridad social y social y beneficios, ingreso - tipología del contrato, como los más acertados y allegados a la medición de la calidad del empleo, teniendo en cuenta que no existe como tal un instrumento que dé paso a la verificación de estos, debido a las brechas que aparecen en el contexto laboral (Lasteros, 2019).

En este mismo orden de ideas, las condiciones o dimensiones que de alguna manera se asocian con la calidad del empleo depende en gran manera de la ubicación geográfica de las empresas, teniendo en cuenta que muchos países se encuentran más avanzados que otros, por lo que el progreso es un factor que influye en los modelos implementados por las organizaciones para mejorar considerablemente la calidad de vida y la satisfacción de los trabajadores en su trayectoria laboral, que dan cuenta de la satisfacción de las necesidades, principalmente las económicas, lo que se puede fundamentar a partir de las dinámicas organizacionales (Ferrada-Bórquez & Ferrada-Bórquez, 2018).

2.2.4 Desempleo como fenómeno que afecta la calidad del empleo

Por otra parte, en los estudio de la calidad del empleo se suele hacer énfasis en la manifestación de fenómenos que afectan negativamente el bienestar y la calidad de vida de los sujetos, tal es el caso del desempleo, como uno de los principales problemas que deben enfrentar los gobiernos, ante altos índices de este se puede afirmar que la economía del país es poco confiable y obstaculiza la inversión extranjera, vital para el crecimiento y desarrollo económico de una región, provocando en la sociedad el aumento significativo de la pobreza, no obstante, la tasa del desempleo en el 2020 ha sido la que mayor impacto ha tenido por causa de la pandemia del coronavirus disminuyendo radicalmente los ingresos de las familias y obligándolos a reducir gastos dentro del ámbito social y económico (Bustamante et al., 2020). De esta forma, el desempleo es un aspecto o factor que repercute ampliamente en la calidad del empleo, en la forma que las organizaciones tienen para garantizarle a los empleados ambiente, clima, cultural, condiciones y demás elementos, sean adecuados en su desempeño y vida laboral, siendo favorables para ellos mismos, lo que se ve reflejado en la productividad de la empresa, de esta manera, cuando las tasas de desempleo e informalidad aumentan considerablemente los indicadores del mercado laboral cambian en función de las condiciones a las que están expuestos los trabajadores, reflejando niveles de inestabilidad significativos (Galvis-Aponte et al., 2019).

Entendiendo al desempleo como un fenómeno que impacta en la calidad del empleo, es imperativo relacionarlo con el crecimiento económico, teniendo en cuenta que de este depende en gran medida de los niveles de empleo que tenga una nación o la ciudad en particular, llegando a mitigar las problemáticas sociolaborales y mejorando la calidad de vida de las personas, por lo que, cuando el desempleo se acrecienta los impactos directos e indirectos se desencadenan casi de inmediato, lo que se debe al mismo a la falta o a la ineficacia de las políticas laborales, sobre todo en los latinoamericanos, donde no hay una focalización de programas de empleo (Porrás-Arena & Martín-Román, 2021).

CAPÍTULO III

3. Metodología

3.1 Paradigma y enfoque

La presente investigación se encuentra enmarcada dentro de un paradigma positivista el cual se califica como empírico, analítico, de carácter sistemático gerencial y científico, el cual refiere que todo conocimiento científico se fundamente en la experiencia, siendo racionalista, así todo proceso de observación y experimento debe seguir los pasos del método científico, por lo que el objetivo como tal en investigación se basa en la comprobación de hipótesis haciendo uso de medios y análisis estadísticos, estableciendo estándares de medición para las variables que conforman la indagación (Ramos, 2015). Con un enfoque cuantitativo teniendo en cuenta que este permite medir los fenómenos ante una serie de pasos o etapas, haciendo uso de la estadística, con el fin de analizar la realidad objetiva y probar teorías, confía altamente en las mediciones de tipo numéricas, por lo que manifiesta que la estadística proporciona por medio de sus análisis patrones exactos de comportamiento de un fenómeno en particular en la población donde se presente (Hernández-Sampieri et al., 2014). Este enfoque es importante para el trabajo teniendo en cuenta que va a permitir descubrir y ahondar mucho más en los aspectos relacionados con la calidad del empleo, de modo que al ser generalizado se pueden replicar en diferentes ciudades conforme las características del mismo.

3.2 Alcance

El presente estudio se ubica delimitado en un alcance descriptivo, partiendo de la idea de que se enfoca en la descripción del fenómeno a analizar, así como sus componentes, propiedad y características principales, donde se describen las tendencias sobre el grupo poblacional seleccionado para llevar a cabo dicho estudio, su proceso de profundización se caracteriza por ser básico, teniendo en cuenta que se parte de un saber o conocimiento previo acerca del problema o fenómeno en cuestión, por lo que este alcance fundamentándose principalmente en lo que concierne a la descripción y pueden llegar a incorporar elementos de los alcances exploratorios en su composición, de modo que *“buscan especificar las propiedades, las características y los*

perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández-Sampieri et al., 2014, p. 92). Su procedimiento se vincula exclusivamente con la recogida de la información ya sea independiente o conjunta sobre las variables en cuestión y emprender el análisis del comportamiento o perfil general de estas (Álvarez-Risco, 2020). El alcance mencionado va a permitir realizar de forma eficaz y eficiente un proceso de descripción del fenómeno estudiado, es decir, de la calidad del empleo en empresas de comercio y ocio, haciendo énfasis en las tendencias que manifiestan a partir de lo mencionado o exteriorizado por los participantes de la investigación.

3.3 Diseño

El diseño de la presente investigación como estrategia de desarrollo de la obtención de la información y poder dar respuesta al planteamiento del problema, es de carácter no experimental, debido a que no se llevara a cabo ningún tipo de manipulación de variables y solo se realiza un proceso de observación en el ambiente donde se presenta la problemática, de tipo transversal puntualizando que la aplicación de los instrumentos se llevara a cabo en un solo momento en el tiempo, siendo este característico de estudios exploratorios (Manterola & Otzen, 2015). El diseño no experimental es el adecuado para el estudio principalmente por la no manipulación de variables, no se llevará a cabo ningún proceso que implique controlar a los participantes conforme las variables vinculadas para observar algún tipo de comportamiento, característico de los experimentos, por dicha razón se ha destinado que el diseño no experimental es el más acorde y el que permite proporcionar datos relevantes en el desarrollo del fenómeno en el contexto.

3.4 Población y muestra

La población se encuentra consolidada por las empresas ubicadas en la ciudad de Sincelejo siendo un total de 8.511, por lo tanto, para la selección de la muestra se utiliza un muestreo no probabilístico por conveniencia, cuya muestra estará conformada por 3 empresas y los empleados respectivos de cada una de ellas, con un total de 195 individuos a quienes se les aplicaron los instrumentos de evaluación.

3.5 Instrumentos de recolección de información

- Ficha de caracterización: la cual abarca información general de la empresa como la naturaleza a la que pertenece, el tamaño, la trayectoria en el mercado, número de empleados, misión, visión, descripción de actividades (ver Anexo 1).
- Encuesta: para la construcción de la encuesta se tuvieron en cuenta las dimensiones del marco de indicadores de la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas CEPE por medio de las siete dimensiones que la integran: Seguridad y ética de ocupación, Ingresos y beneficios de ocupación, Tiempo de trabajo y equilibrio entre vida y trabajo, Seguridad de ocupación y protección social, Diálogo social, Desarrollo de competencias y formación y Ocupación- relaciones y motivación laboral (ver Anexo 2).
- Entrevista estructurada conformada por cinco preguntas que abarcan los factores o determinantes que influyen en la calidad del empleo (ver Anexo 3).

CAPÍTULO IV

4. Resultados

a. Caracterizar las empresas que realizan actividades de comercio y ocio en la ciudad de Sincelejo

Para la caracterización de las empresas que realizan actividades de comercio y ocio en la ciudad de Sincelejo, se hizo uso de una ficha de caracterización para cada una de las empresas seleccionadas. La empresa N°1 es el Hotel y Centro de Eventos Malibú, el cual se construyó en el año 2004, es decir, lleva 18 años en el mercado de hotelería y eventos, tiene una estructura organizacional definida, con misión, visión, objeto social, valores y principios éticos (ver Tabla 1).

Tabla 1

Ficha de caracterización empresa N°1

Ficha de caracterización empresarial	
Nombre de la empresa	Hotel y Centro de Eventos Malibú
Correo electrónico	reservas@hotelmalibu.co
Naturaleza de la empresa	Jurídica
Tamaño de la empresa	Mediana
Sector económico al que pertenece	Comercial__x__ Industrial____
Años de trayectoria en el mercado	18 años (desde 2004)
Número de empleados	Directos____125____ Indirectos____50____
Descripción de las actividades	Brindar servicios y productos relacionados de hotelería y eventos, por medio de un ambiente cómodo, familiar y agradable.
Misión	Ser una empresa prestadora de servicios de hotelería y eventos en el departamento de Sucre y en la Región Caribe que entrega productos y servicios de alojamiento, alimentación, bebida, logística en forma eficaz y eficiencia, para satisfacer a nuestros clientes.

Visión Somos una empresa que exige año tras año niveles de crecimiento y procesos de calidad en la prestación de servicios de alojamiento, alojamiento, alimentación, bebida, logística para eventos. Para el año 2022 esperamos consolidar un hotel y centro de convenciones que pueda satisfacer las necesidades de un cliente del Siglo XXI, que es consumidor y a la vez agente de servicio, que pueda en un solo lugar tener todas las comodidades.

Fuente: Elaboración propia

La empresa N°2 es Calzado Bucaramanga que está prestando sus servicios desde el año 1988, tienen 34 años de su primer punto de venta en la ciudad de Montería que a pesar de ser una pequeña empresa tiene diversos puntos en diferentes ciudades y se han consolidado dentro del mercado del calzado, visibilizan una misión empresarial, pero no tienen comprendida una visión como tal (ver Tabla 2).

Tabla 2

Ficha de caracterización empresa N°2

Ficha de caracterización empresarial	
Nombre de la empresa	Calzado Bucaramanga
Correo electrónico	tiendavirtual@calzadobucaramanga.com
Naturaleza de la empresa	Jurídica
Tamaño de la empresa	Pequeña
Sector económico al que pertenece	Comercial__x__ Industria____
Años de trayectoria en el mercado	34 años (desde 1988)
Número de empleados	Directos____10____ Indirectos_____
Descripción de las actividades	En Calzado Bucaramanga encuentra los mejores zapatos escolares, para dotación, tenis, calzado formal, calzado casual, botas, sandalias, baletas, tacones, guayos.

Misión Somos una empresa constituida para la distribución y comercialización de calzado en Colombia, ofrecemos un producto de alta calidad, innovación en los diseños, comodidad en los precios, una excelente ubicación de nuestros puntos de venta y el adecuado servicio al cliente encaminado a satisfacer sus necesidades, con políticas enmarcadas en el claro compromiso de la responsabilidad social, el desarrollo de nuestro talento humano y el cumplimiento de los objetivos trazados.

Visión

Fuente: Elaboración propia

La empresa N°3 es Matte Tienda de Café que abrieron sus puertas desde el año 2018 con una trayectoria en el mercado de 4 años, no tiene una misión y visión organizacionales consolidadas (ver Tabla 3).

Tabla 3

Ficha de caracterización empresa N°3

Ficha de caracterización empresarial	
Nombre de la empresa	Matte Tienda de Café
Correo electrónico	info@mattetiendadecafe.com
Naturaleza de la empresa	Jurídica
Tamaño de la empresa	Pequeña
Sector económico al que pertenece	Comercial <input checked="" type="checkbox"/> Industria <input type="checkbox"/>
Años de trayectoria en el mercado	4 años (desde 2018)
Número de empleados	Directos <u>10</u> Indirectos _____
Descripción de las actividades	Visítenos y comparta un momento agradable junto a su familia o amigos en un ambiente placentero mientras degusta de alguno de nuestros cafés o nuestros productos de pastelería.
Misión	
Visión	

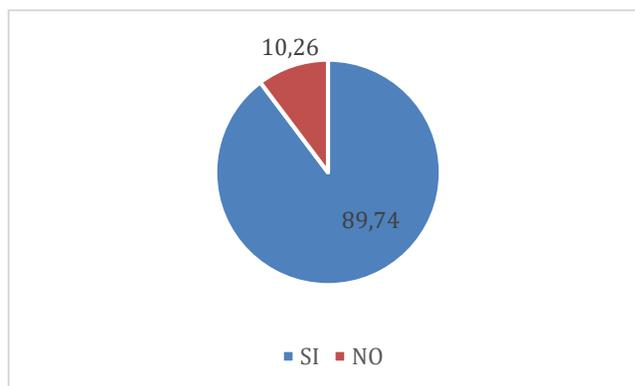
Fuente: Elaboración propia

b. Describir la calidad del empleo en las actividades de comercio de la ciudad de Sincelejo a través de los indicadores de la CEPE

Los resultados de la aplicación de la Encuesta de calidad del empleo y ocio se obtuvieron de acuerdo con los indicadores y dimensiones brindados por la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas CEPE, donde se encontró que 89,7% de los empleados de las tres empresas sienten que las condiciones del trabajo son adecuadas (ver Figura 1). Lo que alude a que gran parte de los empleados considera que su labor o actividad laboral se encuentra rodeada por condiciones que son beneficiosas para ellos mismos, lo que se relaciona con los resultados del estudio de Trujillo & Vargas (2017) donde se encontró que la mayoría de los entrevistados marcaron más ítems para los aspectos que involucran las condiciones de trabajo.

Figura 1

¿Siente que en su lugar de trabajo las condiciones de trabajo son adecuadas?



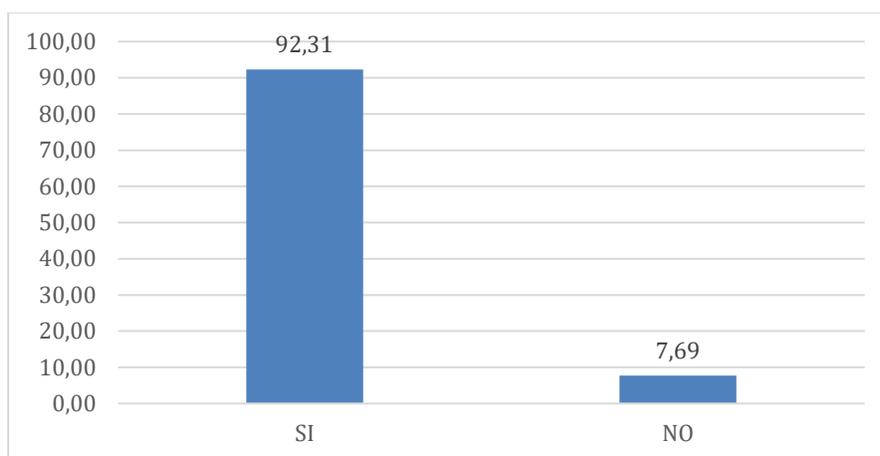
Tomado de *Elaboración propia*

Para la segunda pregunta, relacionada con las condiciones de trabajo y su estado de llegar a ser forzadas, se encontró que el 92,3% de ellos manifiesta que las condiciones de su labor pueden ser forzosas (ver Figura 2). Lo cual puede deberse a las percepciones que se hacen los empleados sobre sus labores y/o el trato de los jefes directos, lo que puede ocasionar que sienten en muchas

circunstancias que el trabajo podría llegar a ser forzoso. Estos resultados se asemejan con los obtenidos por Corona-Jiménez (2018) al identificar que el 36,0% de los participantes del estudio afirmaron estar trabajando en condiciones forzadas.

Figura 2

¿Las condiciones de trabajo pueden llegar a ser forzosas?

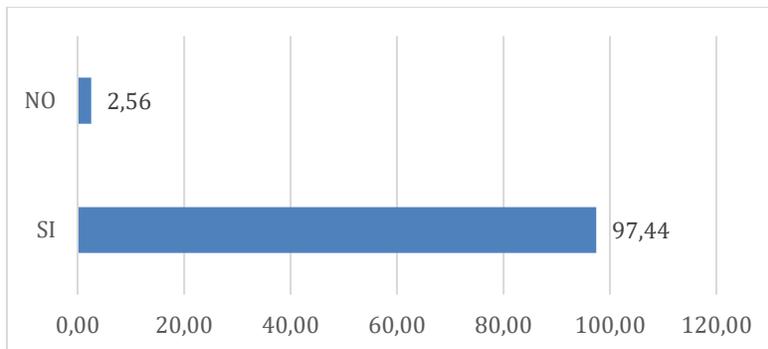


Tomado de *Elaboración propia*

Seguidamente, respecto al trato justo el 97,4% de los empleados puntualiza que sus jefes directos o inmediatos dan un trato justo en el lugar de trabajo (ver Figura 3). Al contrastar dicha respuesta con la anterior es de notarse que a pesar de que la mayoría se sienta o pueda llegarse a sentir forzado, manifiestan que experimentan buen trato en el ambiente laboral, lo cual puede ser confuso a la hora de analizar los datos. Contrastándose con el estudio de Patlán-Pérez (2019) se alude al trato justo y digno como un factor del entorno socio laboral donde la mayoría de las empresas deben esforzarse para fortalecer la calidad de vida laboral de sus colaboradores.

Figura 3

¿Cree que le dirigen un trato justo en su lugar de trabajo?

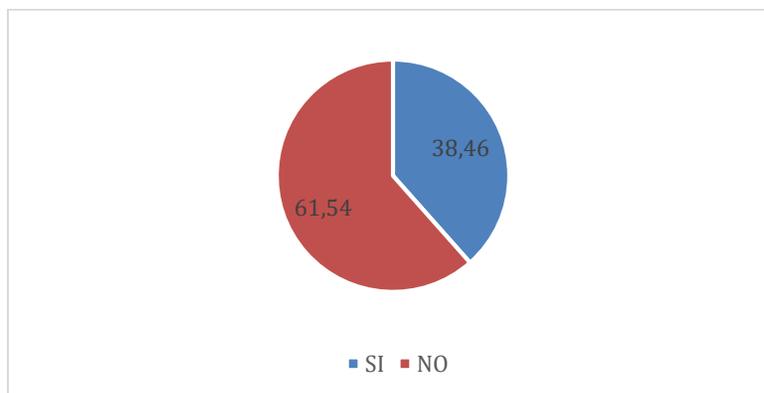


Tomado de *Elaboración propia*

En cuanto a los ingresos el 61,5% expresa que no recibe ingresos adecuados conforme a su labor (ver Figura 4). La remuneración laboral es uno de los aspectos más principales a la hora de analizar factores externos que influyen en el desempeño o productividad laboral, por lo que es comprensible obtener datos que verifiquen que la mayoría de los empleados no creen que sus ingresos sean los más significativos conforme sus funciones o actividades. Por su parte, en los resultados del estudio de Osorio-Quintero et al. (2019) se encontró que la mayoría de los participantes reportan tener un ingreso promedio que está por debajo del mínimo legal vigente para la actividad económica que realizan.

Figura 4

¿Cree que recibe los ingresos adecuados para las tareas que desempeña?

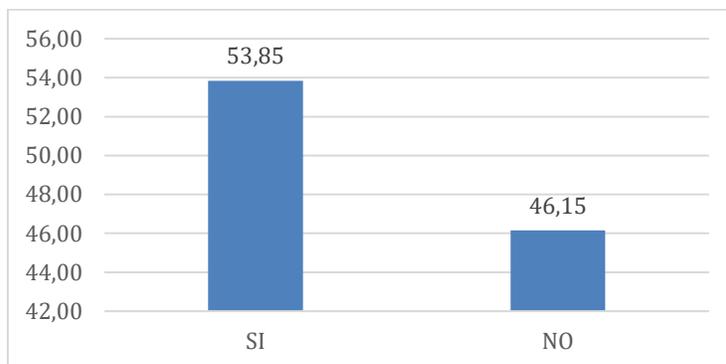


Tomado de *Elaboración propia*

Respecto a las prestaciones, de la tenencia o no de estas, el 53,8% menciona recibir prestaciones, mientras que el 46,1% no recibe (ver Figura 5). Estos datos demuestran una enorme preocupación por lo que casi la mitad de los trabajadores no tienen prestaciones sociales, lo que significa que sus contratos se asocian con el tipo de prestación de servicios, que si bien se sabe no es muy favorable para las personas. En lo que concierne a esta condición de prestaciones sociales, en la investigación de Zapata-Herrera & Zapata-Gómez (2015) se puntualiza el hecho de que existe una clasificación donde los empleados pueden tener acceso a todas las prestaciones, ninguna o solo algunas, identificando que poco menos de la mitad de los encuestados afirmaron no tenerlas, y una minoría no sabe si las tiene.

Figura 5

¿En su labor recibe prestaciones?

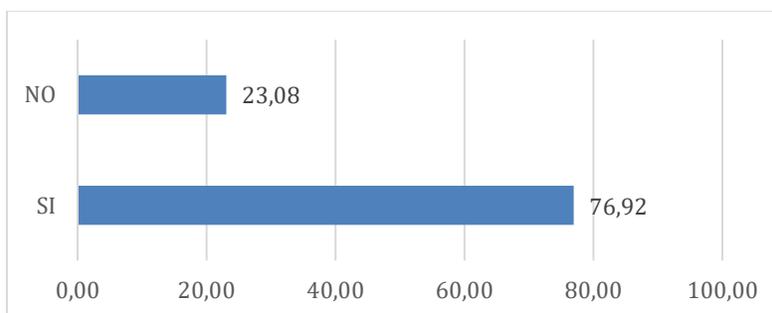


Tomado de *Elaboración propia*

Lo que concierne al tiempo de trabajo y equilibrio el 76,9% piensa que su horario laboral es adecuado (ver Figura 6). En este sentido, al revisar los datos de Bedoya-Marrugo et al. (2018) se tiene que el horario laboral es un aspecto dentro de los factores laborales y que influyen directamente en la satisfacción de los empleados.

Figura 6

¿Piensa que su horario de trabajo es adecuado?



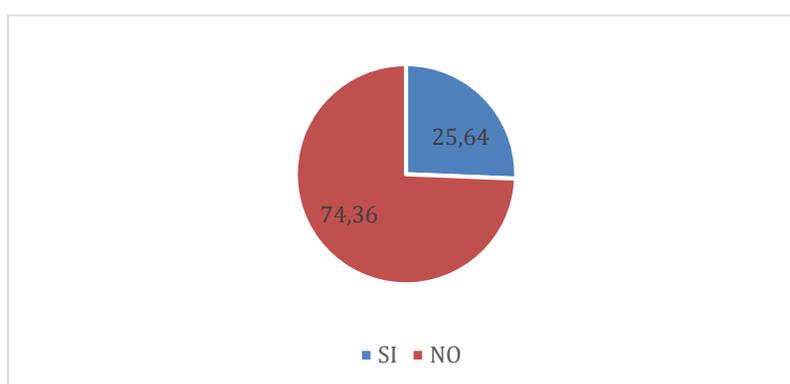
Tomado de *Elaboración propia*

La pregunta siete en donde se busca saber las consideraciones sobre el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, donde se obtuvo que el 74,36% menciona que no existe un equilibrio entre su vida laboral y la vida familia (ver Figura 7). Lo que puede significar que los aspectos

personales de los empleados pueden influir en la calidad o desempeño en el trabajo, o puede que suceda todo lo contrario, la vida laboral puede estar afectando la vida familiar, de modo que se genera un desequilibrio entre las partes que compensan el bienestar del individuo. Datos que se asemejan a los resultados del estudio de Abarca-Valenzuela et al. (2016) donde encontraron que el 45,4% de los participantes manifestaron tener un nivel de equilibrio bajo entre la dimensión laboral y la familiar.

Figura 7

¿Considera que existe equilibrio entre su vida laboral y familiar?

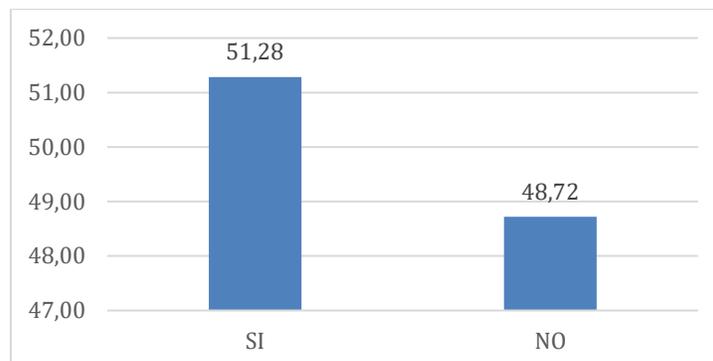


Tomado de *Elaboración propia*

Para la parte de seguridad y protección el 51,2% puntualiza pensar que se encuentra seguro en su labor por las condiciones del mismo, mientras que el 48,7% no se siente seguro (ver Figura 8). Este fenómeno se deriva principalmente de las mismas condiciones laborales y quizás la ausencia o nula presencia de herramientas o recursos de protección que permitan que los trabajadores desarrollen mejores imaginarios al respecto. Lo que se puede evidenciar del mismo modo en el estudio de Cárdenas & Escudero (2017) al señalar que un 40,0% de los encuestados identificaron factores de riesgos que no les permitieron considerar un ambiente seguro en sus lugares de trabajo.

Figura 8

¿Piensa que su labor se encuentra segura por las condiciones del trabajo?

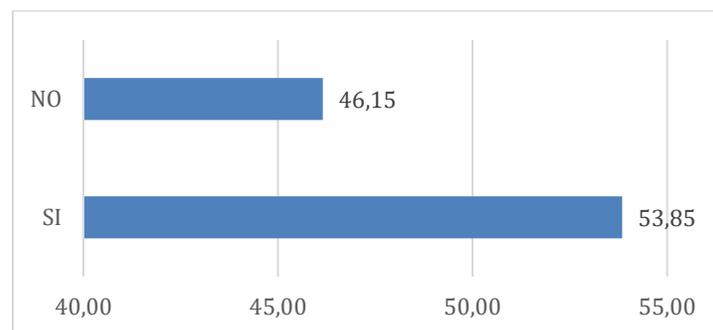


Tomado de *Elaboración propia*

En la pregunta sobre la protección social, el 53,8% afirma que cuenta con protección social, dejando en evidencia que casi la mitad de los empleados en un 46,1% no cuentan con ella (ver Figura 9). Lo que alude a que muchos de ellos logran notar los riesgos y vulnerabilidades en su contexto laboral, manifestando la ausencia de asistencia social, seguridad social y protección laboral. Comprendiendo lo anterior como un fenómeno que impacta negativamente en la vida y bienestar de los empleados. Lo que se asemeja a los resultados del trabajo de Sabastizagal-Vela et al. (2020) quienes encontraron que el 67,2% de los entrevistados no cuentan con cobertura de protección social, así como lo que contempla a la jubilación.

Figura 9

¿Cuenta con protección social?

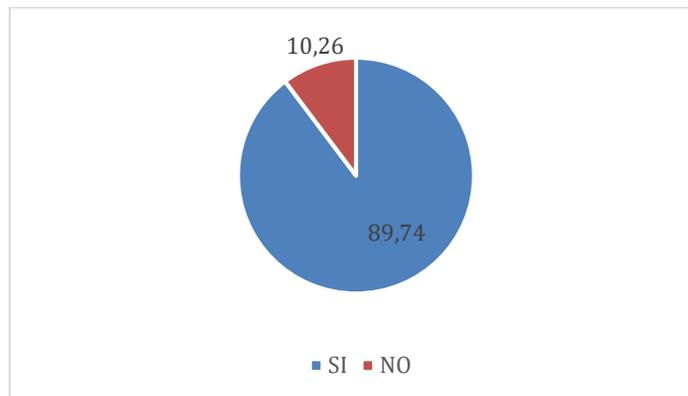


Tomado de *Elaboración propia*

Para el dialogo social se evidenció que 89,7% dice tener buena comunicación en su espacio de trabajo y en una menor proporción del 10,2% menciona que no tienen buenos procesos de comunicación (ver Figura 10). Lo que se puede contrastar con las condiciones laborales, teniendo en cuenta que a pesar de que casi la mitad de los trabajadores afirmaran que estas generan inseguridad y sabiendo que la comunicación es un aspecto inherente de estos, solo el 10,0% puntualiza que no es adecuada. En este sentido, de acuerdo con Segredo-Pérez et al. (2017) la dimensión de la comunicación se presenta como un reflejo de las facilidades o las dificultades que se exteriorizan en las jerarquías de la organización, que dada en un ambiente cordial para las adecuadas relaciones.

Figura 10

¿Considera que se dan buenos procesos de comunicación al interior de la empresa?

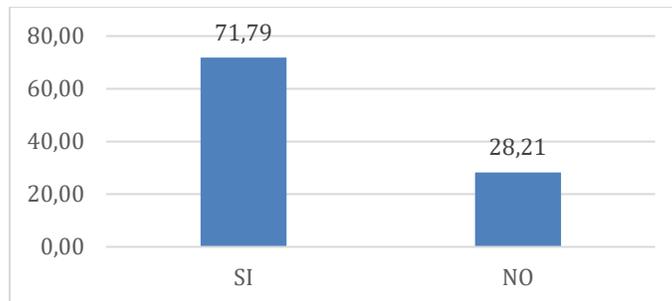


Tomado de *Elaboración propia*

En cuanto a desarrollo de competencias y formación el 71,79% siente que su trabajo permite el fortalecimiento de sus habilidades y competencias (ver Figura 11). Este es un aspecto de suma importancia para las empresas como para sus integrantes, considerando que la continuidad de la formación y desarrollo de habilidades y competencias influye directamente en el desempeño y productividad de los colaboradores de la organización (García-Guilianny et al., 2017).

Figura 11

¿Siente que en su lugar de trabajo potencializan sus habilidades y competencias?

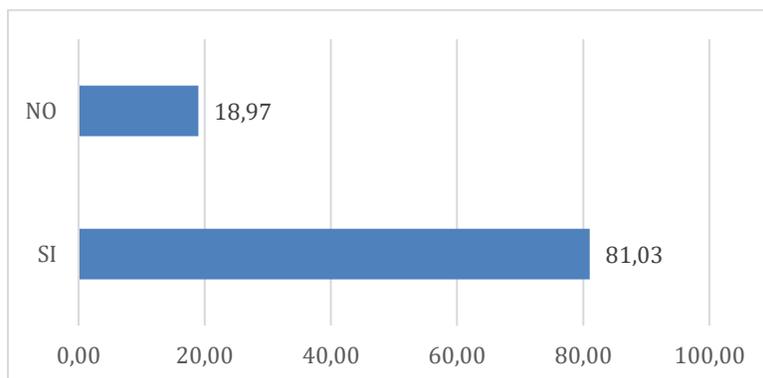


Tomado de *Elaboración propia*

En cuanto a la ocupación, relaciones y motivación laboral el 81,0% cree que hay equilibrio entre las variables mencionadas (ver Figura 12). Como elementos indispensables en la calidad de las actividades y/o funciones que realizan dentro de la organización, es demasiado alentador que la gran mayoría de los empleados consideren que existe equilibrio entre el trabajo, las relaciones interpersonales y el interés, dejando en evidencia al mismo tiempo que el clima y cultura organizacional que manejan son adecuadas. Los resultados de la investigación de García & Arvelo (2021) indican que entre otras cosas los aspectos asociados al clima organizacional no suelen influir en la motivación de los empleados.

Figura 12

¿Cree que existe equilibrio entre su labor, las relaciones que mantiene con sus compañeros y su interés para cumplir con las actividades o funciones?

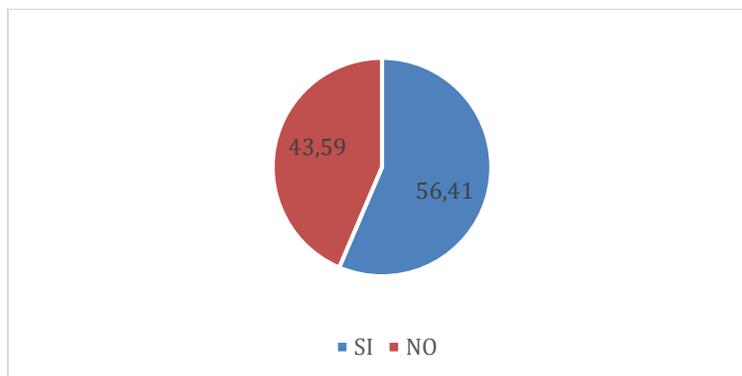


Tomado de *Elaboración propia*

Finalmente, en el cuestionamiento sobre la tenencia de una adecuada motivación, se encontró que el 43,59% piensa que su nivel de motivación no es adecuado, mientras que el 56,41% manifiesta que si tiene un buen nivel (ver Figura 13). Sin embargo, estos resultados se deben analizar como una alerta, debido a que gran parte de los trabajadores no tienen motivación para desempeñarse, lo que se puede ver reflejado en la calidad y eficacia a la hora de realizar las actividades o funciones que debe hacer en la organización. En contraste con los resultados anteriores, se tiene que Ruiz-Correa (2016) encontró que el 50% de los colaboradores presentaron bajos niveles de motivación.

Figura 13

¿Piensa que cuenta con un adecuado nivel de motivación en su trabajo?



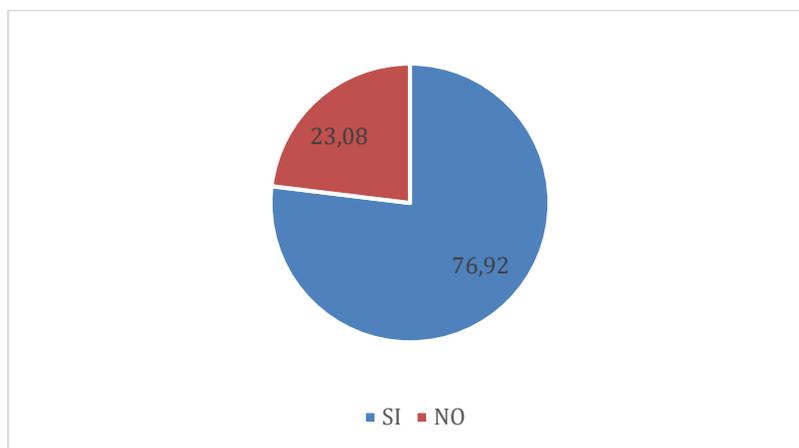
Tomado de *Elaboración propia*

c. Establecer los determinantes que influyen en la calidad empleo en las empresas que realizan actividades de comercio y ocio en la ciudad de Sincelejo

Para el establecimiento de los determinantes que influyen en la calidad del empleo, se hizo la aplicación de una entrevista estructurada, que consto de cinco preguntas, donde se encontró que en la primera pregunta sobre el ambiente físico donde laboran los empleados el 23,0% respondió que es adecuado para sus funciones diarias, mientras que el 76,9% manifestó lo contrario (ver Figura 14). Lo cual se puede entender como una preocupación para el bienestar de los trabajadores debido a la alta cantidad de estos que consideran no se encuentran en un ambiente físico adecuado. Lo anterior se puede contrastar con los datos obtenidos por Salazar-Alegría (2018) donde se obtuvo puntuaciones significativas en los niveles de correlación entre los aspectos físicos y de seguridad y el desempeño laboral.

Figura 14

¿Considera que el ambiente físico donde usted labora es adecuado para sus funciones diarias?

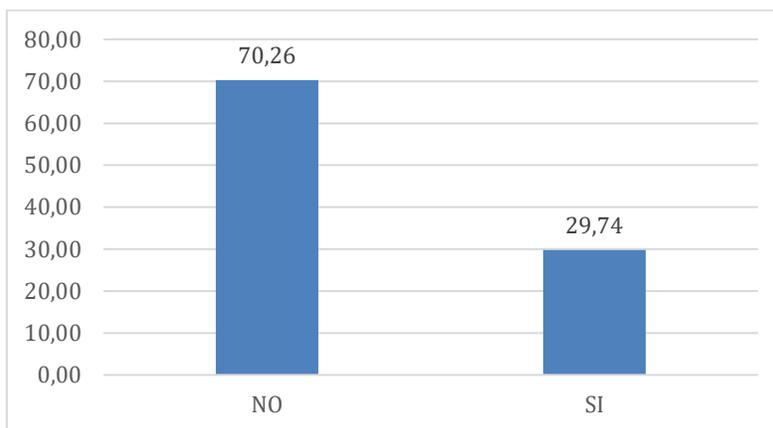


Tomado de *Elaboración propia*

En la segunda pregunta sobre los aspectos psicosociales se logró identificar que el 70,2% de los empleados señaló que no piensan que los procesos implementados por la empresa impacten positivamente y que tengan una influencia en la eliminación de los riesgos psicosociales, respectivamente (ver Figura 15). Esta pregunta se relaciona con la anterior teniendo en cuenta que los porcentajes se asemejan, pero sobre todo en lo que alude cada cuestionamiento, donde la mayoría considera que el ambiente físico no es adecuado y los recursos psicosociales pueden llegar a ser negativos o no tener impacto. Los resultados anteriores se pueden contrastar con los hallados por Luchena et al. (2019) dejaron en evidencia que los empleados que hicieron parte del estudio demostraron que los riesgos psicosociales del ambiente laboral donde se desenvuelven impactan en la satisfacción laboral, es decir, hay factores negativos que siguen latentes.

Figura 15

¿Piensa usted que los recursos o estrategias psicosociales que implementa a la empresa impactan positivamente en la calidad de vida laboral y en la mitigación de riesgos?

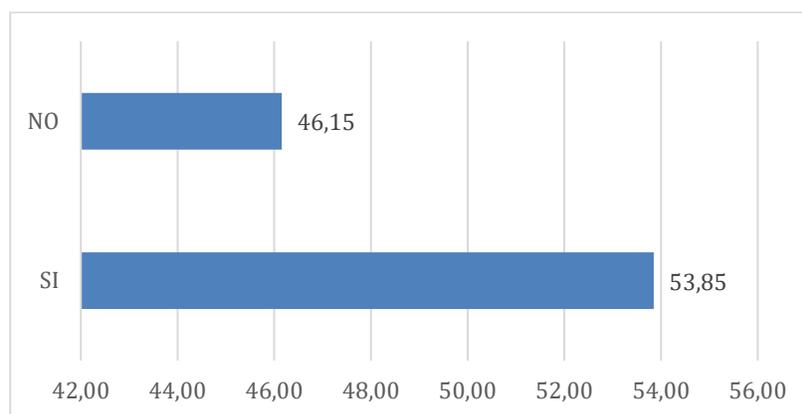


Tomado de *Elaboración propia*

En la tercera pregunta se encontró que 46,1% de los trabajadores manifiestan que el grupo al que pertenece en la organización no cuenta con recursos que les hagan experimentar un sentimiento de bienestar y satisfacción derivado del trabajo, mientras que el 53,8% dice lo contrario (ver Figura 16). Los anteriores porcentajes se pueden deber a la percepción de ineficacia en los programas psicosociales, como la inadecuación de la parte física, influyendo directamente en la forma de ver su propia calidad de vida laboral. Los datos anteriores se pueden contrastar con los resultados de Ramírez-Gañan et al. (2020) al mencionar que los niveles de bienestar y satisfacción pueden variar conforme la jerarquía de las organizaciones como del impacto multifactorial que tiene la felicidad en el bienestar subjetivo.

Figura 16

¿Cree usted que la plantilla en la que se encuentra cuenta con recursos laborales que le permiten sentir bienestar y satisfacción de su trabajo?

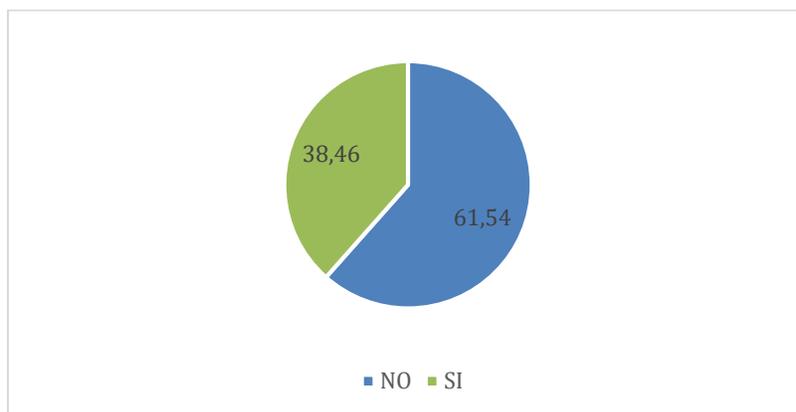


Tomado de *Elaboración propia*

En la cuarta pregunta el 61,54% de los empleados de las organizaciones participantes del estudio mencionan que estas no manejan procesos fundamentados en la sostenibilidad y tampoco contribuyen en la comunidad donde se encuentran ubicadas (ver Figura 17). Lo que deja en evidencia que pocos colaboradores afirman que el lugar donde trabajan si se vincula con modelos ecológicos, generando una preocupación, debido a que, en la actualidad con los graves y complejos problemas con la contaminación, las industrias deben empezar a transformas sus actividades productivas.

Figura 17

¿Considera que la empresa donde labora maneja un modelo de sostenibilidad y contribuye a la comunidad en general?

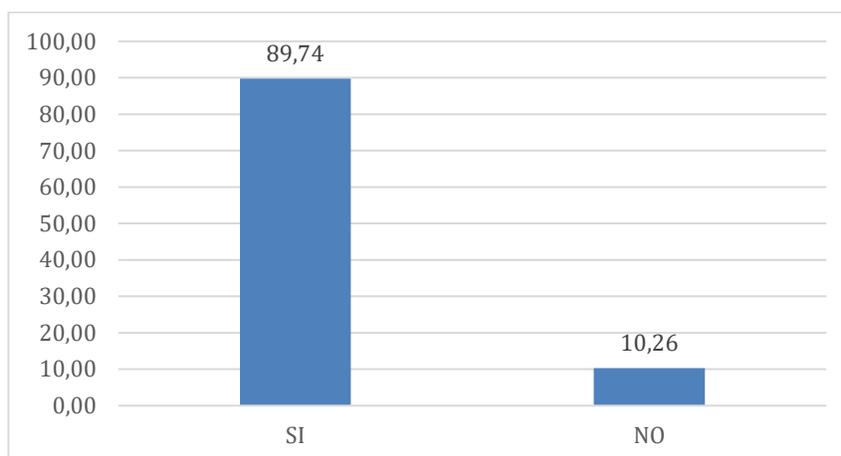


Tomado de *Elaboración propia*

En la pregunta final de la entrevista, el 89,74% de los trabajadores de las diversas empresas respondieron que si piensan que la calidad de vida en el preciso momento se vincula con el nivel de desempeño y productividad que exterioriza en sus funciones y actividades laborales diarias, solo una pequeña cantidad de 10,26% no lo piensa de esa manera (ver Figura 18). Dichas respuestas suponen que los empleados comprenden el equilibrio que debe existir entre el trabajo, a la vida personal y/o familiar. La información mencionada anteriormente se puede referir al estudio de López-Martínez et al. (2021) al encontrar que la calidad de vida explica en gran medida la asociación en un 64,9% con la variable de desempeño laboral.

Figura 18

¿Piensa usted que la calidad de vida que tiene se relaciona con su desempeño y productividad en la empresa donde labora?



Tomado de *Elaboración propia*

Los resultados de la aplicación de la entrevista permitieron establecer que determinantes o factores como el ambiente físico, los aspectos psicosociales, los recursos laborales, la implementación de modelos empresariales sostenibles y la calidad de vida en general se relacionan e influyen en la calidad del empleo para los trabajadores, lo que les permite tener una percepción o visión general de bienestar y equilibrio, es decir, de ello va a depender la buena o inadecuada calidad del empleo en una empresa u organización en particular.

CAPÍTULO V

5. Conclusión y Recomendaciones

5.1 Conclusión

Los resultados demuestran el alcance del cumplimiento del objetivo principal del trabajo, sobre el análisis de la calidad del empleo en las en las empresas que realizan actividades de comercio y ocio en la ciudad de Sincelejo del departamento de Sucre, dando cuenta de que a pesar de que muchas empresas otorguen una buena calidad del empleo, otras no y las personas suelen acostumbrarse a las condiciones que las mismas organizaciones designan a la hora de construir un sistema que propicie que los trabajadores. Así se llega a las siguientes conclusiones:

- La caracterización de las empresas permite visualizar en algunas de ellas la carencia de elementos organizacionales que en gran manera influyen en la calidad del empleo y en la satisfacción en las actividades de ocio.
- La descripción de la calidad del empleo permitió dar cuenta de aspectos relacionados como la seguridad, la ética de la ocupación, los ingresos y los beneficios de la labor, el tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida y el trabajo, la seguridad y la protección social, el dialogo que se implementa en la organización, el desarrollo de competencias y la formación, así como de la calidad de la relación entre la ocupación, las relaciones y la motivación.
- En el establecimiento de los determinantes o factores que influyen en la calidad del empleo se encontró que el ambiente físico, los aspectos psicosociales, los recursos laborales, los modelos sostenibles y la calidad de vida personal o individual tienen demarcaciones positivas a afectar la variables de calidad del empleo, lo que va a depender directamente de los procesos que implemente la organización.

5.2 Discusión

En la investigación llevada a cabo con las empresas de Sincelejo se encontró que en la caracterización algunas de ellas manifestaron tener ausencia de diversos aspectos organizacionales que se encuentran relacionados con la calidad del empleo, como la misión, la visión, valores y otros, como aspectos diferenciadores de identidad de la organización y de los propios empleados permitiéndoles sentirse inmersos, lo que se asemeja con el estudio de Salirrosas-Ríos (2019) al señalar que tanto la organización como las gestiones que se llevan a cabo en ella carecen de una misión y visión definidas y claras, reflejándose en las pocas habilidades e ineficacia del área administrativa. Seguidamente, los resultados obtenidos en la investigación de las empresas sincelejanas se encontraron que la gran mayoría de los trabajadores (89,0%) se encuentran seguros con las condiciones laborales bajo las cuales desempeñan sus funciones y realizan las actividades respectivas, lo que no concuerda con el trabajo de. En este mismo orden de ideas, el estudio llevado a cabo por Gonzales-Arenas (2019) respecto a los elementos que hacen parte de las condiciones laborales en base a la percepción que se hacen los empleados y que lleva a la constante búsqueda de mejores espacios y estructuras laborales. Sin embargo, los datos de la investigación de Álvarez-Contreras et al. (2022) no contrastan debido a que en esta se identificó que los empleados deben estar sumergidos en un proceso de acompañamiento que posibilite en gran medida la mejora progresiva de las condiciones del trabajo y así transformar la realidad de este.

La investigación realizada en Sincelejo identificó que el 76,9% considera que en la organización donde labora de hay un ambiente físico adecuado, lo que se vincula con los resultados del trabajo de Sanchez-Juarez et al. (2022) al indicar que el 70,0% de los hombres y el 44% de las mujeres como empleados se ubican en la tenencia de una calidad de vida laboral no adecuada o de no calidad conforme a las condiciones que se establecen para consolidar dicha variable. En este mismo orden de ideas, los resultados del estudio llevado a cabo en Sincelejo demostraron que el 89,7% de los trabajadores de las diversas empresas respondieron que si piensan que la calidad de vida en el preciso momento se vincula con el nivel de desempeño y productividad que exterioriza en sus funciones y actividades laborales diarias, asociándose con los datos proporcionados por Santero-Sánchez & Núñez (2022) al mencionar que no todas las empresas son de calidad puesto que los puestos de trabajo no se configuran propositivamente para avanzar en la trayectoria laboral,

de modo, que los empleados no van a tener un nivel de calidad óptimo. Asimismo, con el estudio de Gonzales-Arenas (2019) retomando información relacionada con el desempeño y productividad en términos de estabilidad, satisfacción y beneficios.

Referencias Bibliográficas

- Abarca Valenzuela, S. et al., (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2016000300285
- Alós, R. (2019). El empleo en España en un horizonte 2025. Economía digital y políticas de empleo.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2019/205105/205105_Alos_El_empleo_en_Espana_en_un_horizonte_2025_def.pdf
- Alvarado-Gastiaburo, Á. C. & Vergara-Díaz, N. S. (2018). El desafío del comercio electrónico en la economía del Ecuador. *Polo del conocimiento*, 3(1 Mon), 67-86.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/681>
- Álvarez-Contreras, D. E. et al., (2022). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Mipymes de Sincelejo, Colombia. *Tendencias*, 23(2), 178-201.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932022000200178
- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Repositorio Institucional Universidad de Lima.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Arranz, J. M. et al., (2018). Calidad del empleo: una propuesta de índice y su medición para el periodo 2005-2013. *Hacienda Pública Española*, (225), 133-164.
http://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/225_Art5.pdf
- Arcos, A., & Ferrada, L. M. (2019). Calidad del empleo en la zona Sur Austral de Chile. *Revista de Economía Institucional*, 21(41), 213-234.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-59962019000200213

- Báez, J. (2020). Captura empresarial del poder: preludio del Paro Nacional. *Octubre y el derecho a la resistencia Revuelta Popular y neoliberalismo autoritario en el Ecuador*, 195-221.
<https://www.jstor.org/stable/pdf/j.ctv1gm037d.11.pdf>
- Banco de la República, (2020). El mercado laboral: desempeño a febrero y estimación del impacto de la emergencia sanitaria. Banco de la República.
<https://www.banrep.gov.co/es/el-mercado-laboral-desempeno-febrero-y-estimacion-del-impacto-emergencia-sanitaria>
- Boletín Técnico de la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH, (20 de octubre de 2020). *Principales indicadores del mercado laboral*. DANE.
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_19.pdf
- Bustamante, R. Y. S. et al., (2020). El desempleo en el ecuador: causas y consecuencias. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(10), 774-797.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659441>
- Cámara de Comercio de Sincelejo (2020). Estudio de caracterización del municipio de Sincelejo - departamento de Sucre. *Cámara de Comercio de Sincelejo*.
<https://ccsincelejo.org/wp-content/uploads/2021/10/Estudio-de-Characterizacion-Socioeconomica-Municipio-de-Sincelejo-2020.pdf>
- Cárdenas, C. A., & Escudero, M. A. G. (2017). Mejoramiento de los procesos de soldadura de una planta industrial para proporcionar condiciones seguras en el trabajo. *FIGEMPA: Investigación y Desarrollo*, 1(2), 81-84.
<https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/RevFIG/article/view/72>
- Caravaca, I. et al., (2021). Globalización y territorio: mercados de trabajo y nuevas formas de exclusión. *Globalización y territorio*, 1-414.
<https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=5250030&publisher=FZZ874>

- Castillo-Aroca, A. C., & Acosta-Betancourt, A. P. A. (2018). Calidad del empleo y migración interna en Colombia en 2015. *Revista de Ciencias Económicas*, 36(1), 76-120.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/33856>
- Cerquera-Losada, O. H. et al., (2020). Determinantes del subempleo en Colombia: una aproximación a partir de un modelo PROBIT. *El Ágora USB*, 20(1), 157-172.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-80312020000100157
- Córdoba, C., (2012). La Segmentación del mercado laboral urbano en Colombia. Un análisis a partir del enfoque de la calidad de los trabajos. 2012. CANDANE. Documentos de Trabajo. Bogotá – Colombia. (55).
<http://www.dane.gov.co/candane/>
- Corona-Jiménez, M. Á. (2018). El arduo proceso de reinserción laboral de los retornados en la periferia globalizada. *Economía, sociedad y territorio*, 18(57), 455-486.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212018000200455
- Corredor-Castillo, I. G. (2022). Efecto scarring del desempleo sobre las remuneraciones y la calidad del empleo en la zona urbana de Colombia, 2010–2016.
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/81729>
- Dueñas-Fernández, D. et al., (2014). Segregación ocupacional por género en España: ¿exclusión o confinamiento? *Revista internacional del trabajo*, 133(2), 345-371.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1564-9148.2014.00210.x>
- Escuela Nacional Sindical (2018). Informe Nacional de Trabajo Decente, Colombia 2012. Ediciones Escuela Nacional Sindical.
<https://www.ens.org.co/lee-y-aprende/lee-y-descarga-nuestras-publicaciones/informes-sislab/>

Eufracio-Martínez, Y. G., & Ramos-Amaro, R. J. (2022). La eficiencia del sistema de control interno y su impacto en el fortalecimiento de las actividades de comercialización en las empresas distribuidores de productos farmacéuticos en la Provincia de Tarma, periodo 2019.

<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2502>

Fernández-Huerga, E., (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: Enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica* (Online), Vol. 69, núm. 273, 115-150.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004

Ferrada-Bórquez, L. M., & Ferrada-Bórquez, M. A. (2018). Calidad del empleo de los adultos mayores en Chile, un factor de envejecimiento activo. *Papeles de población*, 24(95), 43-63.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252018000100043

Galvis-Aponte, L. A. et al., (2019). Desempleo y calidad de vida laboral en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Santa Marta. *Documento de Trabajo Sobre Economía Regional y Urbana*; No. 279.

<https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/9670>

García, E. K. M., & Arvelo, M. G. V. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/29069612005.pdf>

García-Guilianny, J. E. et al., (2017). Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmecánica.

<http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2905>

- Guerrero, A. L. C., & Vivanco, M. C. F. (2021). Actividades económicas que impulsan la comercialización nacional e internacional en la zona fronteriza con Ecuador. *Conocimiento global*, 6(S2), 46-56.
<http://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/183>
- González, M. D. C. P., & Palma, L. V. (2019). Aproximación al perfil y calidad del empleo generado por las sociedades cooperativas andaluzas. *REVESCO: revista de estudios cooperativos*, (130), 122-148.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6916539>
- González-Arenas, M. A. (2019). Diferencias en la calidad del empleo público en Colombia: una comparación entre empleados de planta y contratistas. Repositorio institucional Universidad de los Andes.
<https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/40789>
- Hernández-Sampieri, R. et al., (2014). Metodología de la investigación sexta edición. McGrawHill Ediciones - Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jaramillo-Jassir, I. D. et al., (2015). El déficit de trabajo decente en Colombia. Universidad del Rosario.
<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11549>
- Lasteros, O. Ñ. (2019). El impacto del nivel educativo alcanzado en el índice de calidad del empleo en el Perú, 2016. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 11(11), 5-38.
<https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/view/91>

López-Martínez, B. E. et al., (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext

Luchena, A. M. et al., (2019). Aspectos psicosociales y calidad de vida laboral en los/as profesionales de la intervención social. *Prisma Social: revista de investigación social*, (26), 131-158.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7016663>

Manterola, C., & Otzen, T. (2015). Estudios experimentales 2 parte: estudios cuasi-experimentales. *International Journal of Morphology*, 33(1), 382-387.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0717-95022015000100060&script=sci_arttext

Marcaletti, F. et al., (2019). Bienestar en el trabajo y calidad del empleo en relación con la edad. Aplicación y resultados del modelo Quality of Ageing at Work (QAW) (No. ART-2019-110585).
<https://zagan.unizar.es/record/77267>

Malleville, S. (2019). ¿Calidad en la atención, calidad en el empleo?: las fuentes de intensificación laboral en ocupaciones de cuidado, análisis de dos establecimientos de salud privada. *Trabalho (En) Cena*, 4.
<https://digital.cic.gba.gob.ar/handle/11746/8857>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (2018). Políticas. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
<https://www.mincit.gov.co/ministerio/politica/politicas-sectoriales/turismo/presentacion-1/presentacion>

- Mora, J. J. et al., (2016). La calidad del empleo en la población afro-colombiana utilizando índices sintéticos. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 21, 117-140.
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/36164/>
- Oficina de Estudios Económicos (2022). Perfiles Económicos Departamentales - Perfil económico: Departamento de Sucre. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
<https://www.mincit.gov.co/getattachment/de055b12-9d7b-4673-8cdd-97cf488dbd54/Sucre.aspx>
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2018. Organización Internacional del Trabajo
<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--es/index.htm#:~:text=OIT%3A%20El%20desempleo%20y%20los,en%20muchas%20regiones%20del%20mundo.>
- Osorio-Quintero, L. et al., (2019). Condiciones de trabajo y de seguridad social en asociaciones de pequeños y medianos agricultores campesinos con prácticas de economía solidaria en tres municipios del oriente antioqueño, Colombia, 2015. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 37(2), 36-48.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2019000200036
- Perdigón Llanes, R. et al., (2018). Estrategias de comercio electrónico y marketing digital para pequeñas y medianas empresas. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 12(3), 192-208.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s2227-18992018000300014&script=sci_arttext&tlng=en
- Pineda, J., & Acosta, C. (2011). Calidad del trabajo: Aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre Política Económica*, 29(65), 60-105.
- Porrás-Arena, M. S., & Martín-Román, Á. L. (2021). La relación entre el desempleo y el crecimiento económico en América Latina: Estimaciones de la ley de Okun por países.

Revista Internacional del Trabajo.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ilrs.12191>

Posso, C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (65), 191-234.
<https://revistas.uniandes.edu.co/doi/abs/10.13043/dys.65.7>

Patlán-Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 23(2), 121-133.
<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/47106>

Ramírez-García, A. G., & Pérez-Peralta, C. M. (2018). Competitividad en las organizaciones de productores de aguacate en Sucre, Colombia. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 15(81), 80-92.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-14502018000100080

Ramírez-Gañan, A. E. et al., (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2), 118-138.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632020000200118

Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*, 23(1), 9-17.
<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/167>

Ruiz-Correa, S. (2016). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora 400 DIRES San Martín 2014.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13021>

Sabastizagal-Vela, I. et al., (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista peruana de medicina experimental y Salud Pública*, 37, 32-41.
<https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>

Salas-Durazo, I. A. (2018). La calidad del empleo en México desde la brecha de acceso a la educación superior y las desigualdades interestatales. *Revista mexicana de investigación educativa*, 23(77), 381-411.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662018000200381&script=sci_abstract&tlng=pt

Salazar-Alegría, L. W. (2018). Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gómez Arias Dávila.
<http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1481>

Salazar-Estrada, J. G. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 10(2), 41-53.
<https://www.redalyc.org/journal/5604/560459866002/560459866002.pdf>

Salirrosas-Ríos, R. (2019). Gestión de calidad y eficacia de los procesos administrativos en las mypes del sector comercial, rubro tienda de venta de calzado para damas, distrito de Callería, año 2019.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/11600>

Sanabria-Pulido, P. P. et al., (2019). ¿Cómo mejorar y racionalizar la contratación por prestación de servicios en el sector público en Colombia? Una mirada desde la calidad del empleo.
<https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/40795>

- Sanchez-Juarez, I. L. et al., (2022). Determinantes del empleo de calidad en la frontera norte de México. Instituto de Ciencias Sociales y Administración.
<http://148.210.21.170/handle/20.500.11961/22269>
- Santero-Sánchez, R., & Núñez, R. B. C. (2022). Calidad del empleo creado en las cooperativas y sociedades laborales en la recuperación económica 2013-2016. Análisis del caso de España. *Revesco*, 142, 1-17.
<https://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/download/83723/4564456561589>
- Segredo-Pérez, A. M., et al., (2017). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. *Horizonte sanitario*, 16(1), 28-37.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592017000100028&script=sci_arttext
- Teneda-Llerena, W. F. et al., (2018). El comercio informal como factor predominante en la economía local: Fecha de recepción: 24/5/2018-Fecha de aprobación: 24/9/2018. *UDA AKADEM*, (2), 8-21.
<http://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/udaakadem/article/view/172>
- Torres, Z. A. D. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 43-63.
<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/571360738003.pdf>
- Trujillo, M. G. S., & Vargas, M. D. L. E. G. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 161-166.
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Zapata-Herrera, M., & Zapata-Gómez, N. E. (2015). Condiciones de trabajo de las enfermeras y las formas de contratación en Medellín, Colombia. *Universidad y salud*, 17(2), 212-223.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072015000200007

Anexos

Anexo 1

Ficha de caracterización

Ficha de caracterización empresarial

Nombre de la empresa

Correo electrónico

Naturaleza de la empresa

Tamaño de la empresa

Sector económico al que pertenece Comercial____ Industria____

Años de trayectoria en el mercado

Número de empleados Directos_____ Indirectos_____

Descripción de las actividades

Misión

Visión

Anexo 2

Encuesta de calidad del empleo y ocio en los empleados

DIMENSION	ÍTEMS	SI	NO
	¿Siente que en su lugar de trabajo las condiciones de trabajo son adecuadas?		
SEGURIDAD Y ÉTICA DE OCUPACIÓN	¿Las condiciones de trabajo pueden llegar a ser forzosas?		
	¿Cree que le dirigen un trato justo en su lugar de trabajo?		

INGRESOS Y BENEFICIOS DE OCUPACIÓN	¿Cree que recibe los ingresos adecuados para las tareas que desempeña?
	¿En su labor recibe prestaciones?
TIEMPO DE TRABAJO Y EQUILIBRIO ENTRE VIDA Y TRABAJO	¿Piensa que su horario de trabajo es adecuado?
	¿Considera que existe equilibrio entre su vida laboral y familiar?
SEGURIDAD DE OCUPACIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL	¿Piensa que su labor se encuentra segura por las condiciones del trabajo?
	¿Cuenta con protección social?
DIÁLOGO SOCIAL	¿Considera que se dan buenos procesos de comunicación al interior de la empresa?
DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y FORMACIÓN	¿Siente que en su lugar de trabajo potencializan sus habilidades y competencias?
OCUPACIÓN - RELACIONES Y MOTIVACIÓN LABORAL	¿Cree que existe equilibrio entre su labor, las relaciones que mantiene con sus compañeros y su interés para cumplir con las actividades o funciones?
	¿Piensa que cuenta con un adecuado nivel de motivación en su trabajo?

Anexo 3

Entrevista semiestructurada

ÍTEMS	Opciones
¿Considera que el ambiente físico donde usted labora es adecuado para sus funciones diarias?	SI NO
¿Piensa usted que los recursos o estrategias psicosociales que implementa al empresa impactan positivamente en la calidad de vida laboral y en la mitigación de riesgos?	SI NO
¿Cree usted que la plantilla en la que se encuentra cuenta con recursos laborales que le permiten sentir bienestar y satisfacción de su trabajo?	SI NO
¿Considera que la empresa donde labora maneja un modelo de sostenibilidad y contribuye a la comunidad en general?	SI NO
¿Piensa usted que la calidad de vida que tiene se relaciona con su desempeño y productividad en la empresa donde labora?	SI NO