



ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
INFORMALES DE BARES Y DISCOTECAS DEL MUNICIPIO DE FRESNO TOLIMA

Ana Milena Beltrán Castañeda

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Vicerrectoría Regional Tolima y Magdalena Medio  
Sede Fresno (Tolima)  
Programa Administración en Salud Ocupacional  
Octubre de 2020

Calidad De Vida En El Trabajo En Bares Y Discotecas En Fresno Tolima

ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
INFORMALES DE BARES Y DISCOTECAS DEL MUNICIPIO DE FRESNO TOLIMA

Ana Milena Beltrán Castañeda

Trabajo de Grado Presentado como requisito para optar al título de Administrador en Salud  
Ocupacional

Asesor(a)

Diego Fernando Lotero Vásquez  
Profesional Salud Ocupacional

José Edward Álvarez Marín  
Médico Especialista En Salud Ocupacional

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Tolima y Magdalena Medio

Sede Fresno (Tolima)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Octubre de 2020

Análisis de la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de bares y discotecas del municipio de Fresno Tolima

### **Dedicatoria**

A mi padre que está en el cielo y siempre me apoyo, hermanos (as) he hijos (as), Camila Antonia y Gabriela mis nietas mi motor a mi compañera de batalla por estar presente, acompañando y por todo el apoyo emocional, que brindaron durante esta etapa.

De manera especial a mi tutor de tesis, Diego Fernando Lotero Vázquez por su guía, no solo durante este trabajo, sino durante el transcurso de mi carrera universitaria, por haberme brindado apoyo para seguir cultivando mis valores y forjarme profesionalmente.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a mi amiga de lucha Katerin Guarín, por apoyarme en momentos difíciles y por el afecto, mil gracias.

A la Universidad Uniminuto, por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

Análisis de la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de bares y discotecas del municipio de Fresno Tolima

### **Agradecimientos**

Mi Compañera y mis hijos, a manera de reconocimiento por el esfuerzo y dedicación al ayudar con el proceso de terminar mi carrera universitaria, por su apoyo constante para no decaer en los momentos donde todo parecía difícil e improbable.

Agradezco a mis Hermanos(as) por sus palabras, las cuales me reflejaban orgullo de lo que soy. Espero algún día convertirse en fuente de inspiración y así puedan seguir avanzando.

Finalmente a mis directores de trabajo de grado, que gracias a su dirección y asesorías puedo culminar hoy este trabajo. A semilleros de investigación SIGNOSST, a todos los Profesores que me han acompañado y visto crecer como persona y profesional, mi total agradecimiento, por sus conocimientos compartidos hoy puedo culminar.

## Contenido

Resumen.....	11
Abstract.....	13
Introducción .....	15
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	17
1 Planteamiento del Problema .....	17
1.1 Formulación del Problema .....	19
2 Objetivos.....	19
2.1 Objetivo General .....	19
2.2 Objetivos Específicos.....	19
3 Justificación E Impacto Central.....	20
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL .....	21
4 Antecedentes.....	21
5 Bases Teóricas .....	26
5.1 Trabajadores de Cafeterías, Bares y Discotecas.....	26
5.2 Características del trabajo en Cafeterías, Bares y Discotecas .....	31
5.2.1 Tipo de Contratación (informalidad) .....	32
5.2.2 Jornada y Horario de Trabajo .....	34
5.2.3 Ambiente de Trabajo en Cafeterías, Bares y Discotecas .....	36
5.2.4 Manipulación de alimentos .....	37
5.2.5 Condiciones Locativas .....	38
5.3 Calidad de vida en el trabajo .....	39
5.3.1 Apoyo Directivo.....	40
5.3.2 Carga de Trabajo.....	41
5.3.3 Motivación Intrínseca .....	42
6 Operacionalización de Variables.....	43
CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO.....	44
7 Tipo y Diseño metodológico .....	44
8 Población y Muestra .....	46

Análisis de la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de bares y discotecas del municipio de Fresno Tolima

9	Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos .....	50
10	Aspectos Éticos y Procedimiento De Recolección De Datos .....	52
11	Criterios Para El Análisis De Resultados .....	54
CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....		58
12	Presentación de Resultados .....	58
12.1	Información Personal Y Características Sociodemográficas .....	58
12.2	Características Del Trabajo .....	67
12.3	Calidad De Vida En El Trabajo.....	74
12.4	Aspectos Asociados a las Condiciones de Salud .....	76
12.4.1	Apoyo Directivo.....	76
12.4.2	Carga De Trabajo.....	78
12.4.3	Motivación Intrínseca .....	79
13	Análisis de la Calidad de Vida Laboral .....	80
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		85
14	Conclusiones.....	85
15	Recomendaciones .....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		94
Anexos .....		99
16	Resumen Analítico Especializado Con Fines De Publicación RAE. ....	100

## 1 Lista de tablas

Tabla 1 Matriz CVP 35 _____	43
Tabla 2 Cumplimiento de objetivos _____	46
Tabla 3 Muestra Poblacional _____	47
Tabla 4 Estructura Interna _____	51
Tabla 5 Ficha de Caracterización _____	51
Tabla 6 Distribución de Rangos para Criterios de Calificación _____	54
Tabla 7 Tabla Resumen de Baremos Para Calificación General de Calidad de Vida _____	54
Tabla 8 Baremos Para Calificación "Nada Satisfecho" _____	55
Tabla 9 Baremos Para Calificación "Algo Satisfecho" _____	55
Tabla 10 Baremos Para Calificación "Bastante Satisfecho" _____	56
Tabla 11 Baremos Para Calificación "Muy Satisfecho" _____	57
Tabla 12 Tabla Resumen de Baremos para Calificación Por Categorías _____	57

## 2 Lista de figuras

Fig. 1 Comunicación con Compañeros y Jefes en Ambas Direcciones	44
Fig. 2 Rango De Edad	58
Fig. 3 Genero	59
Fig. 4 Estado Civil	60
Fig. 5 Percepción de Seguridad Sector Vivienda	61
Fig. 6 Nivel de Escolaridad	62
Fig. 7 Tiempo no utilizado para estudio o trabajo	63
Fig. 8 Utiliza el tiempo libre	64
Fig. 9 actividades Realizadas en el Tiempo Libre	65
Fig. 10 Reconocimiento étnico	65
Fig. 11 Población a la que pertenece	66
Fig. 12 Discapacidades	67
Fig. 13 Características Del Trabajo	67
Fig. 14 Horarios en los que Desarrolla su Trabajo	68
Fig. 15 Días Laborados	70
Fig. 16 Horarios de Trabajo	71
Fig. 17 Manipulación De Alimentos	72
Fig. 18 Certificación De Manipulación De Alimentos	73
Fig. 19 Certificación De Manipulación De Alimentos y Bebidas	73
Fig. 20 Aspectos Asociados a las Condiciones de Salud	76
Fig. 21 Calidad De Vida en el Trabajo	74



Análisis de la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de bares y discotecas del municipio de Fresno Tolima

Fig. 22 Apoyo Directivo _____	77
Fig. 23 Carga De Trabajo _____	78
Fig. 24 Motivación Intrínsecas _____	79
Fig. 25 Análisis de la Calidad de Vida Laboral _____	81
Fig. 26 Análisis de Percepción de Calidad de Vida por Edad y Genero _____	81
Fig. 27 Percepción de Calidad de Vida Según Carga de Horas y Genero _____	83
Fig 28 molestias o Afecciones a la Salud Asociadas al Desarrollo de las Actividades en Bares y Cafeterías _____	84

Análisis de la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de bares y discotecas del municipio de Fresno Tolima

### **3 Lista de anexos**

- Anexo 1: Instrumento De Recolección De Datos
- Anexo 2: Acta Consolidación Grupo Focal
- Anexo 3: Cartilla Prevención en el Trabajo Informal de Bares Y Discotecas

#### **4 Resumen**

La presente investigación contextualiza los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de bares y discotecas del municipio de Fresno Tolima, desde la perspectiva metodológica del métodos mixtos, con una aproximación inicial cuantitativa que evalúa las características de los trabajadores y desde el paradigma cualitativo se miden los resultados del trabajo mediante una encuestas y un grupo focal, así mismo la calidad de vida en el trabajo se evalúa mediante el cuestionario CVP 35 con una alfa de Cronbach de 0.93, demostrando la confiabilidad del instrumento así que las dimensiones apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, con una muestra poblacional de 80 trabajadores, cuyos resultados se profundizan de manera cualitativa mediante un grupo focal a conveniencia.

De este proceso, se obtiene como resultado significativo que la población trabajadores informal está acumulada entre las edades de 19 a 26 años, el porcentaje más alto de las personas encuestadas viven en unión libre y sus viviendas se encuentran en un sector poco seguro, el tiempo libre es utilizado entre otros para estudio, segundos trabajos, la familia o descansar, ya que sus jornadas se realizan entre mañana, tarde, noche y madrugadas incluyendo los días festivos, con un promedio de 10 horas diarias laboradas, bajo la modalidad de contratación por horas o días, sin una certificación de manipulación de alimentos.

Se puede concluir que los aspectos positivos que influyen en la calidad de vida laboral de esta población corresponden a la motivación dada por su familia y el apoyo recibido por sus compañeros, así mismo los aspectos que influyen de manera negativa y ayudan a entender la percepción de insatisfacción evaluada en la presente investigación, corresponden a la

Análisis de la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de bares y discotecas del municipio de Fresno Tolima

comunicación con los jefes, las responsabilidades, jornadas y ritmos de trabajo, lo cual repercute en las condiciones de estabilidad laboral y las condiciones de salud.

*Palabras clave: Calidad de Vida Laboral; Trabajo informal; Seguridad y Salud En El Trabajo; bares y Discotecas*

## 5 Abstract

This research contextualizes the aspects that influence the quality of working life of informal workers in bars and discos in the municipality of Fresno Tolima, from the methodological perspective of mixed methods, with an initial quantitative approach that evaluates the characteristics of the workers and from In the qualitative paradigm, the results of the work are measured through surveys and a focus group, likewise the quality of life at work is evaluated through the CVP 35 questionnaire with a Cronbach's alpha of 0.93, demonstrating the reliability of the instrument as well as the dimensions executive support, workload and intrinsic motivation, with a population sample of 80 workers, whose results are qualitatively deepened through a convenient focus group.

From this process, it is obtained as a significant result that the informal working population is accumulated between the ages of 19 to 26 years, the highest percentage of the surveyed people live in common law and their homes are in an unsafe sector, the time free is used, among others, for study, second jobs, family or rest, since its hours are carried out between morning, afternoon, night and dawn including holidays, with an average of 10 hours worked daily, under the modality of hiring by hours or days without a food handling certification. It can be concluded that the positive aspects that influence the quality of work life of this population correspond to the motivation given by their family and the support received by their colleagues, as well as the aspects that influence negatively and help to understand the perception of dissatisfaction evaluated in the present investigation, correspond to the communication with the bosses, the responsibilities, working hours and rhythms of work, which affects the conditions of job stability and health conditions.

Análisis de la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de bares y discotecas del municipio de Fresno Tolima

*Keywords: Quality of Working Life; Informal work; Security and health at work: bars and nightclubs*

## 6 Introducción

En la actualidad la calidad de vida laboral de los trabajadores informales con los cambios a los que están expuestos a los fenómenos de la globalización ha generado en este proyecto hemos querido evidenciar por los procesos que deben de pasar las personas que consolidan su día a día tratando de sobrevivir y llevar una vida digna tanto para ellos como para sus familias.

Gómez, C., & Ponce, E. (2010) en un análisis a Dupuis et al. (2000) reportan una definición general, mencionando que "calidad de vida, en un momento dado, es un estado que se corresponde con el nivel alcanzado por una persona en la búsqueda de sus objetivos organizados jerárquicamente". Este trabajo quiere profundizar y dejar una ventana para investigaciones futuras sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores de bares y discotecas y el estudio de la precarización de los trabajadores informales en el municipio de Fresno y el gran desconocimiento de los derechos de los colaboradores en el contexto laboral en Colombia todo esto con el apoyo en las tasas de desempleo en el municipio con el crecimiento de los índices de trabajadores informales y el déficit del pago del sistema de seguridad social con lo anterior damos aplicación al instrumento identificando las problemáticas más. En Colombia el mercado laboral presenta comportamientos crecientes referentes a las tasas de desempleo y ocupación, contrastado con el crecimiento de la economía informal la cual es un elemento común en los países en desarrollo, presentándose como un elemento indicador de la calidad de empleo

En el presente trabajo se aborda la calidad de vida laboral desde las dimensiones de apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, soportado desde un diseño metodológico

mixto que permite no solo evaluar estas dimensiones si no profundizar mediante un contacto directo con la población sobre aspectos condicionantes de la situación evaluada persiguiendo la respuesta a ¿Cuáles son los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores Informales de bares y discotecas del Municipio De Fresno Tolima?, por ende el presente informe de investigación se estructura en 5 capítulos, donde se parte del planteamiento del problema (I), Marco teórico (II), Marco Metodológico (III) Análisis e interpretación de resultados (IV) y finalmente las conclusiones y recomendaciones (V), adicionalmente se presenta como anexo el instrumento utilizado para la recolección de datos, el acta resultante del ejercicio del grupo focal y finalmente una cartilla de soporte a las recomendaciones dirigidas a los trabajadores de bares y discotecas.



## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

### **7 Planteamiento del Problema**

El municipio de Fresno se encuentra localizado en el sector noroccidental del Departamento del Tolima, según Departamento Nacional de Estadística (DANE) para el 2019 cuenta con una población total de 29794 habitantes, su principal actividad comercial son agropecuarias las empresas contratistas o generadoras de empleo en este municipio son limitadas, desde el geovisor de valor agregado por municipio al 2018 del DANE, para el municipio de Fresno presenta cifras similares en las actividades primarias (sector agrícola) y el sector terciario (incluye el sector comercio), con montos sobre los 194 mil millones de pesos, ubicando al municipio en el octavo (8) puesto con mayor valor agregado, lo que contrasta con la tasa más alta de desempleo en Colombia que para el departamento de Tolima en el 2019 estimada en 15,3% y una disminución en la tasa de ocupación, lo que deslumbra una situación de pobreza y desempleo para la población en general por estas razones en particular estamos viviendo un aumento en el trabajo informal.

Arango y Flórez (2016) analizan que el salario mínimo es uno de los determinantes fundamentales del desempleo estructural, lo que permite inferir que en Colombia el trabajo informal, se presenta como parte de la dinámica social siendo en ocasiones eliminado como una anomalía dentro de las garantías laborales, dentro de las actividades de esparcimiento los bares y discotecas se presentan como una opción muy popular, ya que permiten desarrollar conversaciones entre amigos, ingerir bebidas embriagantes o simplemente bailar, permitiendo que se rompa una monotonía o en su defecto se descansa de una semana de arduo trabajo, sin

embargo un grupo reducido de la población se encuentra laborando en estos escenarios garantizando que cada persona disfrute su estadía, logrando el esparcimiento deseado.

En bares y Discotecas, como en todo sector económico, se encuentran trabajadores formales e informales, la crisis social hace que este grupo de trabajadores que pertenecen a la informalidad con su falta de garantías sean catalogados como una población vulnerable, frente a esto la Asociación Chilena de Seguridad ACHS (2014) refiere que “

En bares y restaurantes podemos encontrar una alta recurrencia en los accidentes, donde casi el 60% de ellos afecta a los dedos de las manos y los brazos y la mayoría ocurre mientras se manipulan alimentos o se trasladan productos y/o implementos de un espacio a otro.”(ACHS, Revisado Octubre 2020)

Lo que evidencia la exposición frente a enfermedades, accidentes y explotación laboral, mediado por ambientes laborales inseguros, no controlados y con horarios extendidos.

Los trabajadores informales se adaptan fácilmente a sus labores, sea por la dinámica social o la necesidad económica, Según Chiavenato (2015) “Los Seres humanos se adapta todo el tiempo a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional. Eso se define como un estado de adaptación.” (pág. 41), sin embargo, desde la escala de necesidades humanas de Maslow, toda persona debe satisfacer sus necesidades básicas y avanzar en los diferentes ciclos, lo que lleva a revisar los diferentes aspectos asociados a la calidad de vida laboral de este grupo de trabajadores y su relación con la permanencia en esta actividad económica, pese a que las personas que frecuentan los bares o discotecas son su fuente de ingresos y a su vez una constante amenaza tanto física como psicológica.

## **7.1 Formulación del Problema**

Pese a que las personas que frecuentan los bares y discotecas son base para su fuente de ingresos, a su vez se convierten en una constante amenaza tanto física como psicológica, lo que lleva a plantearse ¿Cuáles son los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores Informales de bares y discotecas del Municipio De Fresno Tolima?

## **8 Objetivos**

Para la presente investigación se plantea

### **8.1 Objetivo General**

Analizar los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de bares y discotecas del municipio de Fresno Tolima.

### **8.2 Objetivos Específicos**

Considerando el objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Determinar las características de la calidad de vida de los trabajadores Informales de bares y discotecas.
- Analizar las características de la calidad de vida de los trabajadores informales de bares y discotecas.
- Definir parámetros para mejorar la calidad de vida laboral dentro de los bares y discotecas del municipio.

## **9 Justificación E Impacto Central**

Desde la perspectiva de granados (2011), la calidad de vida laboral presenta diferentes conceptos, sin embargo encuentra su afinidad con las condiciones del ambiente laboral, identificando aspectos como satisfacción, motivación y rendimiento laboral, el trabajador informal desde una dinámica socio económica tiende a adaptarse a su trabajo sin identificar las condiciones laborales que le presenten, por ende el reconocimiento de estos aspectos y su influencia en calidad de vida laboral dentro de los Bares Y Discotecas Del Municipio De Fresno Tolima, se muestra como una alternativa a la mejora de las condiciones laborales y por ende a su calidad de vida, siendo este un reto para el área de seguridad y salud en el trabajo, que encuentra su campo de acción en la aplicación de criterios técnicos y legales en pro de la prevención de la enfermedad y accidentes originados en los lugares de trabajo.

El presente ejercicio investigativo, orientado a la calidad de vida laboral en el sector informal presenta una aplicación práctica diferente al habitual que se centra en la formalidad, mostrando la posibilidad de establecer un antecedente metodológico que permite dar bases para impactar socialmente una población considerada como vulnerable, siendo base para investigaciones futuras que busquen beneficiar al trabajador mediante el mejoramiento de la calidad de vida laboral y el desarrollo de un sector económico con necesidades especiales, que requiere de la transformación social y la intervención de la academia.

Desde una perspectiva social, el trabajo es una parte fundamental en la vida de todo individuo la mayor parte de su tiempo permanece en su lugar de trabajo, por ello es lo importante de que cada empleado tenga un balance entre la vida laboral y la personal, de allí analizar sobre los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de bares y

discotecas del Municipio De Fresno Tolima, buscando mejorar las condiciones de trabajo e impactando socialmente a las familias que encuentran en los bares y discotecas la fuente de sustento y desarrollo laboral, entendiendo que la informalidad hace parte de la dinámica social y su mejoramiento está condicionada a su entendimiento.

## **CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL**

### **10 Antecedentes**

En los siguientes antecedentes encontraremos diferentes investigaciones relacionadas con el tema de investigación.

Antecedentes internacionales

- *Nombre de la investigación: Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia.*

Investigadores: Luis E. Arango, Luz A. Flórez

Resumen (2017)

Se presenta evidencia de que el salario mínimo en relación con el salario correspondiente al percentil 70 afecta el tamaño del sector informal en las áreas urbanas en Colombia. Dicho efecto se observa en promedio en todas las áreas urbanas. Sin embargo, cuando se analizan las ciudades individualmente, se encuentra que el efecto del salario mínimo relativo es diferencial; por ejemplo, en Barranquilla es muy bajo mientras que en Popayán, Villavicencio y Neiva es muy alto.

Por ello, en estas últimas, más que en otras, parece haber una gran desconexión entre la productividad de la mano de obra menos capacitada y el salario mínimo. Se presentan dos propuestas para introducir un salario mínimo diferencial dependiendo del alejamiento de la informalidad (productividad laboral) de cada ciudad del promedio de 23 ciudades.

Se presentan estimaciones del efecto de la actividad económica y los costos no laborales distintos del salario en un sinnúmero de variables del mercado laboral.

*Nombre de la investigación Determinantes principales de la informalidad: un análisis regional para México*

*Investigadores: David Robles Ortiz y Miguel Ángel Martínez García*

Resumen (2018)

El objetivo de esta investigación es examinar los factores más citados para explicar la informalidad en México, y conocer si tienen el mismo efecto en todo el país. Primero, mediante el análisis de microdatos, de corte transversal, obtenidos de los módulos de condiciones socioeconómicas, se exponen las características y estado actual del fenómeno. Después, con modelos econométricos tipo logit, se estiman las probabilidades de ser informal para todas las regiones del país. Los resultados muestran que, en cada una, las causales más comunes para explicar la informalidad influyen de forma distinta. Estudiar el fenómeno por regiones, y no de manera agregada, permitirá comprender mejor sus causas, lo cual ayudará a diseñar políticas públicas estatales y federales para abatir dicha problemática en el futuro.

Antecedentes nacionales

*Nombre de la investigación: informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia*

*Investigadores:* Luis E Arango y Luz A Flores

Resumen (2017)

Se presenta evidencia de que el salario mínimo en relación con el salario correspondiente al percentil 70 afecta el tamaño del sector informal en las áreas urbanas en Colombia. Dicho efecto se observa en promedio en todas las áreas urbanas. Sin embargo, cuando se analizan las ciudades individualmente, se encuentra que es el efecto del salario mínimo relativo es diferencial; por ejemplo, en Barranquilla es muy bajo mientras que en Popayán, Villavicencio y Neiva es muy alto.

Por ello, en estas últimas, más que en otras, parece haber una gran desconexión entre la productividad de la mano de obra menos capacitada y el salario mínimo. Se presentan dos propuestas para introducir un salario mínimo diferencial dependiendo del alejamiento de la informalidad (productividad laboral) de cada ciudad del promedio de 23 ciudades. Se presentan estimaciones del efecto de la actividad económica y los costos no laborales distintos del salario en un sinnúmero de variables del mercado laboral.

- *Nombre de la investigación Caracterización del mercado laboral de los hoteles de la zona centro de la ciudad de Girardot – Cundinamarca.*

Investigadores: Martínez Villarraga, Laura Camila, Manrique Díaz, Lina Victoria

Resumen (2017)

En toda empresa el principal activo es el recurso humano, el desempeño de éste está directamente relacionado con el grado de motivación, y por supuesto, con el nivel de preparación que presenta, es decir, si es o no competente para ocupar un puesto de trabajo.

El mercado laboral es cada vez más exigente, requiere de recurso humano con altos estándares, mejor preparado, certificado en competencias, y con una serie de atributos que le permitan maximizar la capacidad de trabajo, y en consecuencia, lograr resultados de una forma eficiente y productiva; hoy por hoy suplicar una vacante cumpliendo con todos los requisitos del perfil ocupacional es una condición primordial para garantizar la productividad en la empresa, y a la vez es todo un reto tanto para las organizaciones como para los candidatos, pues se forma más exigente y competitivo.

Girardot es una ciudad por tradición turística dado, entre otros aspectos, por la cercanía con Bogotá, el clima, la calidez de la gente; con la construcción y puesta en funcionamiento de la doble calzada, el flujo de turistas se ha incrementado significativamente en toda época del año, particularmente los fines de semana ya que gracias a este el tiempo de viaje se redujo ostensiblemente facilitándole al turista de la capital el desplazamiento y disfrute de los placeres que brinda la "Ciudad de las Acacias". En tal sentido, Girardot debe contar con la infraestructura de servicios turísticos óptima para albergar a los turistas para el caso específico, brindar servicios de alojamiento, hospedaje, hotelería, fundamentales para hacer de la estadía un grato momento; esto implica, por supuesto, vincular recurso humano competente para garantizar servicios de calidad, de tal forma que el turista se siente satisfecho, y por ende vuelva, no solo a visitar la ciudad sino a hospedarse en los hoteles o establecimientos dedicados a este servicio.



Es precisamente esta situación la que motiva la realización de la presente investigación, pues es necesario llevar a cabo una caracterización del mercado laboral en la zona hotelera del centro de Girardot a fin de establecer, entre otros aspectos. perfiles remuneración, formas de contratación, incentivos, desempeño, rotación ausentismo, afiliación a seguridad social, elementos esenciales que permiten determinar la calidad del empleo, y en consecuencia y el nivel de desempeño y motivación de los empleados de este tipo de empresas.

### **Antecedente Departamental**

En los siguientes antecedentes encontraremos diferentes investigaciones relacionadas con el tema de investigación.

- *Nombre de la investigación: análisis de la situación laboral de los trabajadores informales de Ibagué (2015)*

Investigadores: Omar Ernesto Castro Guiza

### **Resumen**

La precarización de las condiciones de trabajo y el desconocimiento de los derechos de los trabajadores es el escenario habitual en el contexto laboral colombiano. Lo anterior se manifiesta en altas tasas de desempleo, falta de oportunidades laborales, alto índice de actividades informales y déficit en el cubrimiento del sistema de seguridad social. El presente documento expone la situación laboral de los trabajadores que desempeñan actividades en el sector informal en Colombia, y concretamente en la ciudad de Ibagué. Sobre el tema se hace una crítica de las causas que generan este fenómeno y se presentan las cifras más deficientes de esta situación, provenientes de organismos gubernamentales y no gubernamentales. Por último, se

muestra la necesidad de implementar una política pública de trabajo decente que coadyuve a solucionar el problema

- *Nombre de la investigación: El trabajo informal en el Espinal-Tolima: un análisis desde la perspectiva de género.*

Investigadores: Omar Ernesto Castro Guiza, Diana del Rocío Lozano Martínez

## Resumen

Este estudio analiza el fenómeno del trabajo informal desde la perspectiva de género, y describe las condiciones precarias y de desprotección social en que las mujeres desempeñan este tipo de actividades, desde los resultados de investigación obtenidos sobre el caso específico de El Espinal-Tolima. En el presente artículo se exponen los conceptos de informalidad laboral y trabajo decente, desde el marco internacional. Así mismo, se referencian los datos más relevantes sobre el fenómeno, a nivel mundial, nacional y local y se presentan: el marco legal, los pronunciamientos gubernamentales y diversos estudios sobre el tema en Colombia que pretenden coadyuvar a examinarlo y encontrar soluciones al mismo.

## 11 Bases Teóricas

### 11.1 Trabajadores de Cafeterías, Bares y Discotecas

A lo largo de la historia se ha llevado a cabo un proceso que ha permitido que se integren varios ámbitos como lo son el sector económico, político, tecnológico, social y cultural, viéndose

mayor influencia en las actividades que se enfocan principalmente en inversión y producción, este proceso es conocido como globalización.

Sobre todo, la globalización ha permitido un crecimiento económico, que favorece a las empresas y mercados nacionales, sin embargo, un crecimiento económico no garantiza que las organizaciones sean exitosas y duraderas; de esta forma se ha tomado conciencia de que el éxito es un conjunto de varios factores y que entre ellos el factor principal es el capital humano. Llegar a comprenderlo ha tomado un gran número de investigaciones en las que se resaltan aspectos relacionados con el ambiente laboral y como este influye de forma significativa en la productividad que se tiene.

Podemos incluir que el ambiente laboral, es fundamental para el desempeño de los trabajadores, dado que este se encarga de crear vínculos y así obtener una comunicación asertiva en el rol en el que cada uno se desenvuelve. Como afirma Peters y R.H. Waterman (1982) estudiaron sobre los valores, encontrando que la mayoría de las características de las organizaciones exitosas se basan en los valores humanos, como prioridad de sus acciones, todo este proceso inició debido a que las organizaciones empezaron a estipular una estructura en la que se lograra una división de las tareas las cuales eran definidas por las jerarquías encargadas del personal técnico. Estas tareas debían realizarse de forma eficiente, con bajos costos y con una mano de obra no calificada que contara con la facilidad para capacitarse en corto tiempo.

Debido a lo repetitivas que eran las tareas y a la alta rotación de personal, lo cual era reflejo de la deshumanización del trabajo, las organizaciones presentaban un descenso en su producción y así mismo el deseo de trabajar declinó. Ante lo recurrente que era esta situación, las directivas optaron por rediseñar la estructura de la organización, enfocándose en garantizar un

ambiente propicio y adecuado para los trabajadores, en un análisis a Cárdenas y Rozo (2009) se relaciona que

“incluyeron un nuevo aspecto importante en el estudio de la informalidad empresarial: características sociodemográficas de los propietarios de los establecimientos. En su análisis establecen que el hecho de que los propietarios de los establecimientos sean hombres, jóvenes y con bajos niveles de educación aumenta la probabilidad de ser informal.”

Así mismo, “las tasas de informalidad resultantes de la aplicación de tres criterios diferentes de informalidad laboral, resaltan los elevados niveles de informalidad identificados con cualquiera de las tres definiciones aplicadas” (García, 2009). Los autores encuentran “un aumento de diez puntos porcentuales en los costos no salariales está asociado con un aumento de la informalidad laboral en el orden de cinco a ocho puntos porcentuales”.

De cualquier forma esto deja en que internacionalmente muestra que “

la mayor parte de quienes pertenecen al sector informal son personas entre los 25 y los 35 años de edad, por lo que a aquellas que se quedan por fuera de este rango se le dificulta más su ingreso a este sector, y no les queda más remedio que comenzar a formar parte del sector informal; lo que demuestra que, en Colombia, la evidencia internacional es plenamente congruente, ya que, si analizamos la incidencia de la informalidad por rangos de edad, podemos ver que efectivamente en los que en menor porcentaje se presenta la informalidad es de los 20 a los 29, y de los 30 a los 39 años, es decir, que para el caso colombiano es aplicable la teoría del ciclo de vida laboral. ” (Ochoa y Ordoñez, 2004)

Cabe destacar que la calidad de vida laboral se aborda desde dos perspectivas, una de ellas enfocada en la mejora desde los intereses de las organizaciones, buscando cumplirlos de forma satisfactoria y la otra, enfocada en la calidad de vida laboral psicológica, en la que se muestra mayor interés por el trabajador y las condiciones en las que desarrolla sus funciones. Cabe resaltar que estas condiciones son tanto objetivas como subjetivas.

Las condiciones objetivas abarcan el medio ambiente físico, tecnológico, contractual y productivo, y, las condiciones subjetivas abarcan la esfera privada y el mundo laboral, el individuo y la actividad profesional, la organización y la función directiva y los beneficios; teniendo en cuenta de esta manera todas las esferas que se encuentran en cada organización, pues incluye las derivaciones del contexto organizacional y los procesos psicosociales a través de los cuales el trabajador experimenta su entorno de trabajo demostrando que las personas con discapacidades físicas tienen una limitación más amplia para lograr conseguir un empleo que no sea informal .

Moyano, castillo y Lizana (2008) en un análisis a Touraine, (1998), refiere

- Ingreso y beneficios similares,
- Horas de trabajo, su organización y la intensidad del trabajo,
- La seguridad, el sentido de estabilidad y la confiabilidad del empleo,
- Los riesgos de accidentes, los peligros ocupacionales para la salud,
- El ambiente del trabajo (ruido espacio, interacción social),
- La protección social, caso de enfermedad, despido o jubilación,
- El interés contenido y las oportunidades que ofrece el empleo para el desarrollo personal,

- El contexto ético y moral, el valor y estatus social proporcionado por el empleo
- la participación en la determinación de las condiciones del trabajo.

Cabe resaltar que en la población que sufre de alguna discapacidad física influye significativamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de limitados físicos Puno, y como hipótesis específicas: El grado de discapacidad física influye significativamente en la ocupación actual de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, (2017) Los empleadores se resisten en muchos casos a emplear a personas con discapacidad física por creer que no podrán desempeñar adecuadamente sus funciones y/o que resultará muy caro. Esa actitud se fundamenta en temores y estereotipos que al centrar la atención en la propia discapacidad impiden apreciar las aptitudes de la persona. Diversos estudios han demostrado que emplear a personas con discapacidad presenta, además, algunas ventajas para los empleadores, como la mejora de la moral del personal y una actitud más considerada por parte de la clientela, a pesar de estos resultados las personas con discapacidad física siguen siendo excluidas laboralmente.

Ortiz, Uribe & García, (2007), “cumplimiento de las normas y el marco institucional del mercado laboral, como la seguridad social en salud y pensión. Muestran que estas dos visiones están cercanamente entroncadas; por lo tanto, en este trabajo, y dada su mayor afinidad con el tema de la calidad del empleo y la situación de los trabajadores, se utiliza la definición de informalidad laboral.”

Por su parte, el estudio de Bernal (2009) sustenta los resultados anteriores al encontrar que en Colombia la población más joven y el bajo nivel educativo aumentan la probabilidad de ser informal. Turner (1984) sobre la identidad grupal, quien plantea que la hipótesis básica respecto

a la identidad del grupo es que el comportamiento grupal depende del efecto cognoscitivo de la categorización social, la auto-definición y autopercepción. Es decir, los conceptos anteriores: identidad étnica, grupo étnico, persona indígena y etnicidad tienen sentido en la medida en que confluyen en el sujeto con el sentido de pertenencia al grupo social.

## **11.2 Características del trabajo en Cafeterías, Bares y Discotecas**

Se puede entender el trabajo como un conjunto de tareas, procedimientos, reglas y procesos que, de la actividad humana desarrollados de manera individual y/o colectiva, que permiten la producción de bienes y servicios con un nivel determinado de eficacia y eficiencia, utilizando para ello recursos tecnológicos en un contexto físico, social que determina las condiciones de trabajo.

También debido a lo repetitivas que eran las tareas y a la alta rotación de personal, lo cual era reflejo de la deshumanización del trabajo, las organizaciones presentaban un descenso en su producción y así mismo el deseo de trabajar declinó. Ante lo recurrente que era esta situación, las directivas optaron por rediseñar la estructura de la organización, enfocándose en garantizar un ambiente propicio y adecuado para los trabajadores.

La calidad de vida laboral se aborda desde dos perspectivas, una de ellas enfocada en la mejora desde los intereses de las organizaciones, buscando cumplirlos de forma satisfactoria y la otra, enfocada en la calidad de vida laboral psicológica, en la que se muestra mayor interés por el trabajador y las condiciones en las que desarrolla sus funciones. Cabe resaltar que estas condiciones son tanto objetivas como subjetivas.

También las condiciones objetivas abarcan el medio ambiente físico, tecnológico, contractual y productivo, y, las condiciones subjetivas abarcan la esfera privada y el mundo laboral, el individuo y la actividad profesional, la organización y la función directiva y los beneficios; teniendo en cuenta de esta manera todas las esferas que se encuentran en cada organización, pues incluye las derivaciones del contexto organizacional y los procesos psicosociales a través de los cuales el trabajador experimenta su entorno de trabajo.

Para concluir, “la calidad de vida laboral es el resultado de la actuación de un individuo socializado por, para y en el trabajo, un individuo que se comporta y se relaciona en un contexto significativo y determinado, su entorno socio laboral específico ” (Blanco, 1985; Agulló, 1997; Fernández Ríos, 1999). Al lograr adquirir un adecuado clima laboral, los trabajadores desempeñarán sus funciones de una mejor manera, lo cual se verá reflejado en la productividad de la organización; viéndose de esta manera un beneficio para todos. Según chevinato (2015) “Los seres humanos se adapta todo el tiempo a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional.

### **11.2.1 Tipo de Contratación (informalidad)**

Es importante conocer todos los aspectos legales para la contratación de personas, con el propósito de cumplir no solamente lo concerniente a la ley que, si bien es muy importante, lo es también tener un excelente equipo de personas con las condiciones laborales adecuadas para el buen desempeño de su trabajo, así el beneficio es para todos los empleadores, el empleado y por su puesto el cliente que llega a buscar un servicio y atención con calidad, se trabajan diferentes tipos de horarios; lo establecido legalmente (art. 161 C.S.T.) son 8 horas al día y 48 a la semana, y máximo dos horas suplementarias (art. 159 C.S.T.), los tipos de contratos que se manejan en



esta clase de trabajadores son verbales o escritos; y por su duración a término indefinido y a término fijo que es de 1 a 3 años o inferior a 1 año. Este último admite 3 prórrogas inferiores a 1 año, en donde la cuarta será siempre por un año, es decir no podrá ser inferior a 1 año y así sucesivamente por el tiempo que consideren necesario.

Es decir, la contratación de trabajadores en este contexto, se ha destacado la importancia de las redes informales conformadas a partir de un círculo cercano de vínculos de parentesco y amistad, las que a su vez son asociadas a inserciones laborales más precarias Behtoui (2008). La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2007) y autores como Blyton y Morris (1992) y Cardona (2003) advierten del efecto paradójico que sobre la productividad laboral presenta la utilización de contratos temporales, pues por un lado son beneficiosos al mejorar la flexibilidad productiva y reducir los costos laborales, pero también son costosos puesto que dificultan la participación e integración de los trabajadores en la empresa" (p. 1).

También el código Sustantivo del Trabajo colombiano, contrato de trabajo es todo aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración (Art. 22).

Teniendo en cuenta lo establecido Artículo 45 del código sustantivo del trabajo que “

Establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. Es entonces el mencionado artículo el que establece la viabilidad de la vinculación por el tiempo que dure la

realización de una obra o labor determinada, siendo el elemento diferenciador de esta modalidad contractual, la ausencia de voluntad de las partes para establecer un tiempo específico para la duración del contrato ... De la especial regulación que rodea el contrato de obra o labor contratada, se desprende igualmente, que no hay lugar a preavisos como en otras modalidades contractuales, por cuanto la terminación del contrato estará dada por la finalización de la obra que haya sido válidamente pactada entre las partes. ” (Código Sustantivo del Trabajo)

Teniendo en cuenta lo que reza el código notamos que las garantías que tiene los trabajadores informales son nulas por el tipo de contrato que se maneja y sus metas como empleados en la informalidad no los lleva a ningún lado aceptó a la explotación.

### **11.2.2 Jornada y Horario de Trabajo**

Según Bohlander, Snell y Sherman (2001), para la mayoría de los trabajadores la paga tiene un impacto directo no solo en su nivel de vida, sino en el estatus y el reconocimiento que pueden tener dentro y fuera del contexto laboral. Las remuneraciones económicas son una necesidad para cada uno de los trabajadores informales bien sea para el sostenimiento familiar y las necesidades personales, son una motivación para laborar, para la realización de las actividades con más empeño y dedicación.

Rosa, Colligan y Lewis (1989), mostró decrementos en el tiempo de reacción y el razonamiento gramatical, acompañado de incremento en la percepción de fatiga después de 7 meses de trabajar en turnos extendidos en comparación con los turnos de 8 horas. De aquí las necesidades del tiempo libre el cual se ve limitado cuando un colaborador labora por turnos o por

horas casi siempre se vera limitado su tiempo para con su familia amigos o vida cotidiana con las bondades del descanso.

La importancia del cargo Werther y Davis (2000), lo que a su vez conlleva otra serie de beneficios como mayor autonomía, reconocimiento, posibilidad de utilizar sus diferentes habilidades, mayor participación de las decisiones que afectan la organización se puede afirmar que unas tareas o cargo establecidos generan un mejor ambiente laboral por que la falta de organización las jornadas establecidas benefician las organizaciones y los colaboradores tanto los ambientes sanos como los cargos establecidos.

Siguiendo la propuesta de Rubiano (2003) se deberá reformar la jornada diurna laboral que de forma antinatural esta decretada hasta las 10 de la noche, se deben aumentar las indemnizaciones por despido sin justa causa, eliminar las empresas de servicios temporales, determinar los casos en los que se puede pactar un contrato a término fijo, hacer reducciones en pagos parafiscales a los empleadores que contraten personal bajo la figura del contrato a término indefinido, quitando los derechos como trabajadores con un contrato que no brinda garantías a las personas que por necesidad lo aceptan de la mejor manera

Como plantea Blanco y Feldman (2000), en el sentido que la mujer a pesar de su mayor incursión en el mundo laboral, no ha variado su carga familiar en términos de la administración y ejecución de las tareas en el hogar, lo que ha generado para ella un doble rol y una sobrecarga de trabajo que se traduce en un aumento de los niveles de estrés, ansiedad y depresión. Este papel protagónico de la mujer en la administración del hogar se evidencia en los hallazgos

### **11.2.3 Ambiente de Trabajo en Cafeterías, Bares y Discotecas**

La relación laboral se expresa y desarrolla en un conjunto humano en que inter/actúan factores económicos, técnicos, sociales, culturales, psíquicos. Dado que el empleador y los trabajadores transcurren la mayor parte de su vida en dicho ambiente, todos han de tender a su hominización, toda organización es un sistema social; si ésta funciona generando en su seno un ambiente óptimo, capaz de satisfacer las necesidades de los trabajadores, éstos lograrán crecer, desarrollarse y encontrar su mayor satisfacción y autorrealización, lo que redundará en la consecución de los objetivos de la empresa.

Según E. H. SCHEIN, el ambiente o clima organizacional es el conjunto de variables que intervienen para determinar el estado interno y la salud de la organización. Estas variables son: beneficios, relación superior / supervisado, incentivos, participación, políticas, procedimientos, seguridad, servicios, salarios... las condiciones de trabajo en general.

Podemos agregar que el clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita, no sólo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio. El clima o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Desde una perspectiva de organizaciones vivas que actúan reflexivamente, analizan el contexto y los procesos, esto es, organizaciones que aprenden, el clima de trabajo adquiere una dimensión de gran relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema. Cabe destacar que es un lugar de esparcimiento donde sus clientes van a encontrar recreación, compañía distracción y bebidas un ambiente familiar y comodidad.

#### **11.2.4 Manipulación de alimentos**

La manipulación de alimentos son los diferentes métodos que se llevan a cabo al momento de conservar las propiedades físicas y químicas de un alimento para prolongar su vida útil. Esto contribuye a que el alimento sea seguro para las personas que lo consume donde un manipulador son todas las personas que de una u otra manera están involucrados de forma directa o indirecta. Los manipuladores de alimentos tienen la responsabilidad ética de proteger la salud de los consumidores al elaborar productos que cumplan con lo establecido en la normatividad vigente.

El personal manipulador de alimentos debe tener una constancia médica que acredite su buena condición de salud para la manipulación de las materias primas para el procesamiento de los alimentos. La empresa debe realizar a los operarios un reconocimiento general una vez al año entre las buenas prácticas higiénicas y medidas de protección, la higiene personal, lavado de manos entre otros. Para una buena manipulación de alimentos hay que tener en cuenta las técnicas y procedimientos de inocuidad establecida por la legislación nacional, de igual forma hay que tener el conocimiento para la realización de esta actividad ya que tienen en sus manos la responsabilidad.

Decreto 3075 de 1997. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 9 de 1979 y se dictan otras disposiciones. La salud es un bien de interés público. En consecuencia, las disposiciones contenidas en el presente Decreto son de orden público, regulan todas las actividades que puedan generar factores de riesgo por el consumo de alimentos, y se aplicará la correcta manipulación de alimentos como la base fundamental para evitar estas enfermedades diarreicas e intoxicaciones alimentarias, ya que las causantes de la contaminación son la inadecuada conservación,

preparación, manipulación y distribución de alimentos en casa o en lugares de expendio de estos productos. Las personas manipuladoras de alimentos son todas aquellas que, por su actividad laboral, tienen contacto directo con alimentos, ya sea durante el proceso de preparación, fabricación, transformación, elaboración, envasado, almacenado, transporte, distribución, venta, suministro y servicio.

La inadecuada manipulación de alimentos y sus repercusiones en la salud de los individuos y familias constituyen un grave problema de Salud Pública, que cada vez tiene más víctimas, principalmente niños y grupos vulnerables, pese a los esfuerzos desarrollados por sectores de distribución de alimentos, aunque en otro sentido el personal no capacitado no tienen higiene ni el conocimiento del cómo debe manipular dichos alimentos por esta razón infringen las normas para tal actividad poniendo en peligro su vida y la de los demás. Cabe destacar que las instalaciones también deben de ser acondicionadas para tal actividad y brindar la capacitación adecuada a los colaboradores.

### **11.2.5 Condiciones Locativas**

Algunos de los aspectos más significativos del desarrollo laboral en establecimientos de ocio como bares, cafeterías y discotecas, corresponde a las condiciones locativas donde las unidades sanitarias son limitadas, y no se cuenta con espacios que garanticen un descanso real de los trabajadores durante su jornada laboral, siendo esto un factor de sobrecarga física puesto que los horarios y jornadas extensas y extenuantes, requerirían como menos de periodos cortos de descanso.

La complementación de las características locativas y las ambientales condicionadas por la actividad económica, como la iluminación, el ruido y sobre todo la obstaculización de la circulación, se convierten en elementos potenciales para la ocurrencia de un accidente de trabajo, así como el contacto y fricción con otras personas uo al ver aumentada la temperatura ambiental podrían potencializar la trasmisión de agentes bacteriano o virus que pueden llegar a afectar a los trabajadores.

### **11.3 Calidad de vida en el trabajo**

Méndez y Rodríguez (1998), llevaron a cabo un estudio que tenía como objetivo “determinar la calidad de vida en términos de las necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad. Rodríguez (1998) muestran que las personas más jóvenes tienen una percepción más favorable de la CVLP” sin embargo, no precisan en qué grado y cómo esta variable afecta la CVLP.

Estudios realizados muestran que la informalidad nace por la falta de empleo y la inestabilidad económica, el miedo a perder el empleo constituye a una inseguridad, afectando la calidad de vida laboral, generando presiones psicosociales y afectado directamente las condiciones de trabajo, generando afectación fisiológicas y psicosociales con cuadros de estrés, creciendo grados de insatisfacción laboral

Al enfatizar la correlación existente entre la condición laboral y la salud del trabajador, puede inferirse que algunas condiciones como un ambiente y clima organizacional óptimos, garantías contractuales, factores ambientales y diseños apropiados de los puestos de trabajo, son

factores que influyen positivamente en la salud, el desempeño ocupacional y las actividades extra laborales, específicamente las relacionadas con el entorno socio familiar.

### **11.3.1 Apoyo Directivo**

El trabajo del sector informal, además de congrega a la población vulnerable, se encuentra mal remunerado, con jornadas son largas que se asocian con condiciones laborales precarias que afectan la calidad de vida y la salud, La informalidad se asume como una problemática social afectando significativamente la salud de los trabajadores, esto obedece en parte a las condiciones laborales a las que se ven sometidos quienes laboran en esta modalidad, la situación de los trabajadores y las trabajadoras colombianas es bastante precaria: “de cada 100 personas que trabajan, sólo el 40% cotiza al régimen de salud, el 26.29 % lo hace a un fondo de pensiones y tan sólo el 32% se encuentra afiliado a una aseguradora de riesgos profesionales”(DANE).

Dentro de los factores asociados al apoyo directivo, se enmarcan las relaciones que se tiene en la línea jefe – colaborador, por ende se señala que la capacitación y la posibilidad de expresarse, el sueldo además el reconocimiento por el esfuerzo, la posibilidad de ser ascendido, el apoyo de los jefes y en parte de los compañeros (as). Sin embargo, el resultado del trabajo a diferencia de las acciones que pretenden mejorar la calidad de vida de mi puesto, deben verse equilibradas dando un sentido a la libertad de decisión que se tiene, dando la posibilidad de ser creativo en camino por un lado la posibilidad de ser escuchado y por el otro la calidad de mi vida laboral.



### **11.3.2 Carga de Trabajo**

La carga de trabajo, está asociada directamente con la cantidad de trabajo al cual están expuestos, existe carga física y carga mental. Como carga física, entendemos los esfuerzos físicos, la postura de trabajo y la manipulación manual de cargas los que pueden suponer un riesgo para los trabajadores, la combinación de los esfuerzos dinámicos en el desarrollo de las actividades; Como consecuencia de la carga de trabajo físico y mental aparece la fatiga, la cual puede convertirse en un estado crónico, si las exigencias de la tarea sobrepasan las posibilidades y capacidades de respuesta del trabajador, De este modo, la salud del trabajador se ve afectada y sus capacidades de trabajo se alteran.

Como medio de mitigación, el control de ritmos y tiempos, la percepción sobre el contenido, la interpretación como interesante del trabajo que se desarrollar, la colaboración, podrían de manera conjunta soslayar esta situación, algunos factores como el salario, las relaciones laborales inadecuadas, los trabajos monótonos y de contenido poco demandante o de participación pueden generar el sentimiento de malestar reconocido como insatisfacción laboral, la cual se ve transformada en la fatiga, algo similar se presenta con las interrupciones molestas o la manifestación del el estrés que se genera, el trabajo presenta consecuencias negativas, condicionados como ya se mencionaba por los horarios en algunos casos extensos y las tareas monótonas y repetitivas que se presentan en lugares de ocio como son los centros nocturnos o bares y discotecas, condicionadas por la cantidad de personas que frecuentan estos sitios, y el ruido, así como aspectos específicos del ambiente y las características locativas.

### 11.3.3 Motivación Intrínseca

Desde la posición de Cruz, N. M., Pérez, V. M., & Cantero, C. T. (2009), proponen que “la considerable influencia que la motivación intrínseca ejerce sobre la transmisión de conocimiento, al mejorar la predisposición del individuo a poner en común su conocimiento con otros miembros de la organización, facilitando así los procesos de aprendizaje, aspecto que resulta vital en un momento en el que la habilidad para aprender más rápido que los competidores puede ser la única ventaja sostenible.”, la motivación intrínseca es, por tanto, un instrumento que fortalece la transmisión de conocimiento entre individuos, el desarrollo de grupos, lo que permite la resolución de problemas, la transmisión de prácticas y el desarrollo de habilidades laborales al compartir experiencias y conocimiento implícito.

Conjuntamente, la motivación intrínseca permite un ambiente laboral adecuado, facilitando la comunicación formal e informal, la adquisición de nuevo conocimiento, el desarrollo de comportamientos que promueven el aprendizaje, un beneficio asociado a la motivación intrínseca es el incremento del compromiso de los trabajadores con la organización, ya que ayuda a que éstos tengan beneficio en optimizar para poder apoyar a su organización, beneficiar el desarrollo de capacidades para “aprender a aprender”, corresponde a los factores propios del trabajo en su sitio laboral; entre ellas se encuentran los requerimientos de

- percepción,
- resistencia y precisión;
- Requerimientos de anticipación;
- Necesidades de interpretación,
- Decisiones, frecuencia y repetitividad;

- Comunicación y estructura del equipo de trabajo;
- Diseño del equipo, herramientas y dispositivos;
- Organización de turnos,
- Compañeros de trabajo;
- Estímulos, horarios de trabajo y receso, entre otros.

## 12 Operacionalización de Variables

Partiendo del ejercicio de verificación de las bases teóricas y la selección hecha del instrumento CVP 35 para la evaluación de calidad de vida laboral, la operacionalización de variables se resume a continuación, la matriz completa se presenta como anexos:

Tabla 1 Matriz CVP 35

Variable	Indicador
Información Personal y Características Sociodemográficas	Edad
	sexo y genero
	estado civil
	Percepción de seguridad
	grado de escolaridad alcanzado
	Tiempo Libre
	pertenencia a grupo étnico
Características del trabajo	Pertenencia a grupo de población en condición Social Especial
	Tipo de discapacidad
	Tipo de Contratación
	Horario de Trabajo
Calidad de vida en el trabajo	Jornada de Trabajo
	Ambiente de Trabajo
	Apoyo Directivo
	Carga de Trabajo
	Motivación Intrínseca

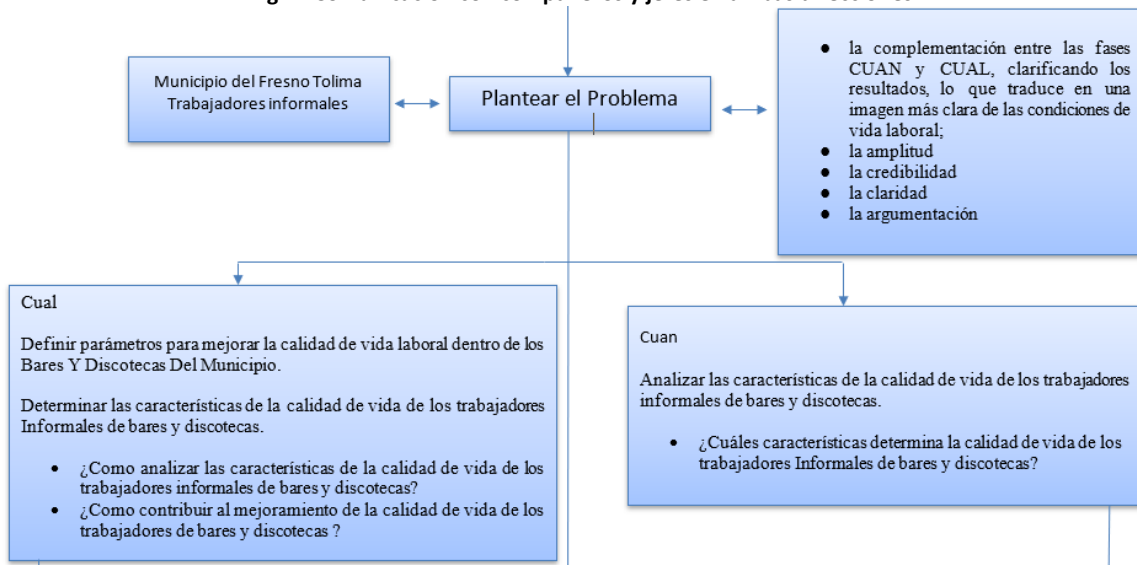
Fuente propia del investigador

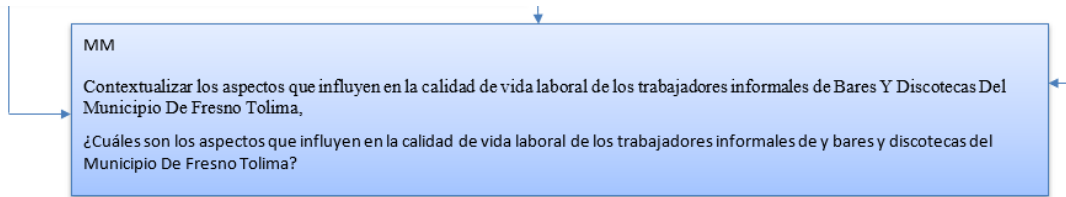
### CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO

#### 13 Tipo y Diseño metodológico

El objetivo de este estudio Mixto secuencial es contextualizar los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de Bares Y Discotecas Del Municipio De Fresno Tolima, considerando las características del estudio, el uso del método mixto es apropiado puesto que desde la perspectiva de Hernández et al. (2014), dicho método permite la complementación, la amplitud, credibilidad, la claridad y la argumentación. Este método es confiable ya que el cuan da los estudios en métodos numéricos y el método cual nos da el estudio en objetos actualmente que conforman un estudio mixto en la profundización de datos la amplitud hoy queremos entender el fenómeno de los datos que nos brindan la credibilidad y la claridad de la investigación, la argumentación proveniente de la recolección y el análisis de los datos. Por esta razón son confiables para nuestra investigación.

Fig. 1 Comunicación con compañeros y jefes en ambas direcciones





Fuente: Propia del investigador Mapa conceptual

La primera etapa cuantitativa consistió en determinar dichas características según aspectos sociodemográficos y características propias del Trabajo, en las variables de calidad de vida establecidas desde el instrumento CVP 35 (cabezas 1988) correspondientes al Apoyo directivo, Carga de trabajo y Motivación intrínseca, en una muestra probabilística, con una estimación del margen de error del 5% y un nivel de confiabilidad de 95% , lo que se representa en 80 trabajadores como unidades de análisis, de 102 trabajadores informales de Bares Y Discotecas Del Municipio De Fresno Tolima.

Los resultados se complementaron, mediante una segunda etapa cualitativa que consistió en profundizar sobre los factores que influyen en los resultados obtenidos sobre apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, respecto a la calidad de vida laboral en los grupos focales, seleccionados a conveniencia de trabajadores informales de Bares Y Discotecas Del Municipio De Fresno Tolima. Hernández et al. (2014), Refieren que en los grupos de enfoque existe un interés por parte del investigador por cómo los individuos forman un esquema o perspectiva de un problema a través de la interacción, indicando que el grupo focal, entendido como "un método de investigación colectivista, más que individualista, y se centra en la pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes, y lo hace en un espacio de tiempo relativamente corto". (409). La técnica es particularmente útil para explorar

los conocimientos y experiencias, que permite examinar lo que la persona piensa, cómo y por qué de esa manera.

En base al diseño metodológico por cada uno de los objetivos específicos, se establece:

**Tabla 2 Cumplimiento de objetivos**

<b>Objetivo específico</b>	<b>Como se va a desarrollar</b>
Determinar las características de la calidad de vida de los trabajadores Informales de bares y discotecas	Se aplico el cuestionario a 80 personas que laboran informalmente en bares y discotecas con el fin de recolectar datos
Analizar las características de la calidad de vida de los trabajadores informales de bares y discotecas.	Se aplico la encuesta a las mismas personas que se les aplique el cuestionario con el fin de recolectar datos
Definir parámetros para mejorar la calidad de vida laboral dentro de los Bares Y Discotecas Del Municipio	Se realiza un video conferencia donde se aplicará un método conocido como grupo focal donde realizara un conversatorio y se tomaran apuntes para la realización de una revista informativa donde se establecen acciones para mejorar su calidad laboral.

Fuente: Propia del investigador

En consecuencia con el anterior diseño metodológico por objetivo se plantea el siguiente

- Construcción de proyecto de investigación, con duración de 3 semanas
- Construcción marco teórico e instrumento, con duración de 3 semanas
- Recolección y análisis de la información , con duración de 4 semanas
- Discusión y presentación de información, con duración de 3 semanas

## 14 Población y Muestra

La población se define “La población consiste en todos los miembros de un grupo acerca de los cuales se desea obtener una conclusión” Levine, Krehbiel, Berenson (2012, p. 31.), para el presente estudio estará conformada por 102 personas que labora en la zona rosa del municipio del fresno, Tolima y sus 11 propietarios, la población que allí labora maneja los siguientes horarios de Bares y Discotecas de 3 pm a 1 am Cafeterías de 7 am hasta la 1 am del siguiente día, en estas actividades normalmente es servicio al cliente en donde no hay una función específica son encargados de atender a los clientes, abastecimiento de la materia prima y garantizar el funcionamiento del establecimiento y la satisfacción del cliente.

Tabla 3 Muestra poblacional

<b>Establecimiento</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Empleados</b>
Bares	14	36
Cafeterías	13	42
Discotecas	6	24
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>102</b>

Fuente: Propia del investigador

Población a conveniencia, de un número de trabajadores activos mayores de 18 años de edad que laboran en bares y discotecas en el Municipio del Fresno son personas que ejercen trabajos informales esos empleos no exigen mano de obra calificada no tienen garantías ni económicas ni de salud honorarios extenso trabajo rotativos carga laboral aparte de que son personas que llegan a sufrir.

De insomnio estrés sus condiciones laborales no son muy buenas laboran de 12 a 18 horas diarias pierden su vida familiar su vida social en estos empleos no hay organizaciones no tienen un puesto fijo son los encargados de administrar, obtener la materia prima hacer de que el cliente se sienta bien, las personas optan por estos empleos Por qué no hay otra cosa más que realizar no hay otra labor a causa del desempleo el ambiente laboral que se llega manejar una carga laboral muy grande porque toca manejar el cliente los compañeros con los empleados con el mismo establecimiento como no se maneja una organización ellos llegan a formar parte de cualquier equipo de trabajo no tiene ninguna capacitación al propiciar un buen ambiente laboral.

La mayor parte de las veces se fracasa se maneja un clima laboral no apto se frecuenta gente con temperamentos diferentes estratos sociales, se atienden personas que llegan de otros municipios entonces hay que saber cómo abordarlos para que el cliente sea satisfecho, logística del establecimiento en muchas personas no están de acuerdo con el negocio como no hay una capacitación previa de cómo se maneja el establecimiento también se maneja una inconformidad mientras la persona se acomoda a las exigencias de esta organización, económicamente estos empleos no son muy bien pagos por días laborados, entonces ellos no tienen la garantía de un salario mínimo aparte de esto tampoco cuentan con seguridad social no tienen una liquidación unas prestaciones, cesantías y vacaciones las relaciones familiares se tiende a romper.

En estas organizaciones se maneja una rigidez una deshumanización que es una gran problemática social al haber un desempleo muy grande en el municipio del Fresno Tolima no se manejan prácticas organizacionales porque son muy desorganizados hay muchos factores que ponen en riesgo la salud de estos empleados por la carga laboral por el ambiente por el clima y se maneja demasiadas responsabilidades las tareas diarias son un poco pesadas a todo esta temáticas



viene a ver ausentismo por los trabajos tan rotativos que se manejan trabajadores informales insomnio, fatiga conllevan problemáticas físicas por el ambiente de trabajo que aquí se maneja

En esta investigación se utilizó el método de muestreo no probabilístico, en el cual, de acuerdo con Según Hernández Sampieri (2014, p. 176). Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación; la muestra es definida por Levine, Krehbiel, Berenson (2012, p. 31.). “Una muestra es una parte de la población seleccionada para análisis”, de un universo de 102 trabajadores de bares y discotecas el tamaño de la muestra se empleará CVP 35 en el cual se establece un mínimo de 80 participantes, con un porcentaje estadístico de 1,96% de nivel de confianza con un 5% de error estimado.

- N: tamaño de la población finita.
- P: 0,5 Probabilidad de éxito
- Q: 0,5 Probabilidad de Fracaso.
- Z: 95% = 1,96 Nivel de confianza.
- E: 5% Error de estimación

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{(N - 1) * E^2 + z^2 * P * Q}$$
$$n = \frac{102 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{(102 - 1) * 0,05^2 + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$
$$n = \frac{97,9608}{1,2129}$$

$n = 80$  personas.

## 15 Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos

Como instrumento de recolección de datos se plantea la aplicación del instrumento CVP-35 aliado para la medición de la calidad de vida laboral, desarrollado por Karasek en (1989), y adaptado al español como CVP – 35 por Cabezas (1998); ha sido validado en varias ocasiones un (a) de Cronbach que va desde 0.75 a 0.86, evaluándose validez de constructo, fiabilidad y utilizado en diferentes estudios. Citado por Martínez 2001, dicho cuestionario ha sido medido, evaluado y revisado para su uso efectivo dentro de los ámbitos sanitarios.

El instrumento consta de 35 ítems y dividido en tres dimensiones de la calidad de vida laboral, las cuales corresponden a apoyo directivo, motivación intrínseca y carga de trabajo, frente a esto Zuleta (2019), refiere que

Los expertos concordaron con una calificación global mayor al 70% para todos los ítems del cuestionario. Se estableció la relación teórica entre los conceptos y, con el análisis multifactorial, se corroboró la distribución de los ítems en siete dimensiones, calculando una validez relevante total para el cuestionario de 0.68. Para la validez de criterio, se utilizó la prueba de Mantel-Haenszel para chi cuadrado, en forma separada por cada dimensión. La confiabilidad del instrumento se midió con el coeficiente o índice Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.9527.” (2019, pág. 23)

Lo cual permite seleccionarlo como instrumento de recolección de datos, para la recolección de datos de la presente investigación.

Para la presente investigación se usó la adaptación de Grimaldo y Reyes (2014). Este instrumento tiene como objetivo identificar los niveles de calidad de vida laboral. Analizar las

características de la calidad de vida que mide son: cargas de trabajo, motivación y apoyo de los jefes. Cuenta con 35 preguntas con un formato de respuesta del 1 al 10 que se agrupan en las siguientes categorías: Nada (valores 1 y 2), algo (valores 3, 4 y 5), bastante (valores 6, 7 y 8) y mucho (valores 9 y 10), así mismo se presenta la siguiente estructura interna.

**Tabla 4 Estructura interna**

Escala de Calidad de Vida Profesional CVP35 (Cabezas, 1988)		
Categoría	Indicador	Ítem
<b>Calidad de vida en el trabajo</b>	Apoyo Directivo	17,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33, 34
	Carga de Trabajo	2,3,4,5,6,7,8,9,10,11
	Motivación Intrínseca	1,12,13,14,15,16,18,17,20,21,35

Fuente: Propia del investigador

Como complemento a la evaluación de calidad de vida, se establecen unos parámetros de comparación definidos desde la categoría de análisis de Información Personal y Características Sociodemográficas, así mismo se consideran como unidad de análisis las Características del trabajo, presentando la siguiente estructura interna como ficha de caracterización.

**Tabla 5 Ficha de caracterización**

Ficha de Caracterización		
Categoría	Indicador	Ítem
<b>Información Personal y Características Sociodemográficas</b>	Edad	1
	sexo y genero	2
	estado civil	3
	Percepción de seguridad	4
	grado de escolaridad alcanzado	5
	Tiempo Libre	6, 7

	pertenencia a grupo étnico	8
	Pertenencia a grupo de población en condición Social Especial	9
	Tipo de discapacidad	10
<b>Características del trabajo</b>	Tipo de Contratación	11
	Horario de Trabajo	12
	Jornada de Trabajo	13, 14
	Ambiente de Trabajo	15, 16, 17

Fuente: Propia del investigador

La técnica que utilizaremos en el procesamiento de datos es la estadística descriptiva que consiste según Ferris J, Ritchey (2008, p. 7) “Los datos se reúnen para diferentes propósitos estadísticos. El propósito de análisis estadístico consiste en tomar muchos datos sobre una categoría de personas u objetos, y resumir esta información en pocas cifras matemáticas exactas, tablas o graficas”. Para llevar a cabo la tabulación de los datos que se obtengan se utilizara el programa Microsoft office Excel el software estadístico statistical package for the social sciences (SPSS) 14.0 para Windows 10.

## 16 Aspectos Éticos y Procedimiento De Recolección De Datos

La presente investigación pretende contextualizar los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de Bares Y Discotecas Del Municipio De Fresno Tolima, y generar estrategias de intervención, esto considerando que el trabajador informal cumple con sus labores sin medir sus condiciones laborales de ahí la importancia de contextualizar los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral. Así mismo, se proyecta la recolección de datos a través de un cuestionario estructurado en dos etapas, la primera la ficha de caracterización donde se recolecta información sobre la Información Personal y Características

Sociodemográficas y características del trabajo, y en segundo momento la evaluación de calidad de vida laboral en el modelo de evaluación CVP 35 en términos de carga de trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo, cabe resaltar que el estudio no generará ningún tipo de molestias y/o riesgos al encuestado.

Solo se entregarán resultados de lo encontrado en números y estadísticamente, nunca serán reveladas las identidades de los participantes, elaborando un consentimiento informado conforme a la resolución 8430 de 1993 “por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud”, donde se redacta de manera explícita la siguiente declaratoria:

- Manifiesto que he leído la información que ha sido explicada en el enunciado anterior en cuanto al consentimiento. He tenido la oportunidad de hacer preguntas acerca del estudio que se va a realizar.
- He comprendido perfectamente todo lo anterior y entiendo y certifico que la decisión que tome es libre y voluntaria.
- Firmando abajo consiento que se me aplique el formato de encuesta, entiendo que tengo el derecho de rehusar o desistir de parte o toda la investigación que se pretende realizar y declaro haber facilitado de manera leal y verdadera los datos registrados en la encuesta.

Finalmente se hace énfasis en que la información obtenida en esta investigación será manejada con total *confidencialidad*, por medio de códigos, la cual quedará en absoluta reserva y discreción.

### 17 Criterios Para El Análisis De Resultados

Partiendo de la estructura interna del cuestionario CVP35, se establecen los siguientes criterios de valoración de resultados, tendientes a la interpretación mediante la técnica de baremación, de lo cual obtenemos:

**Tabla 6 Distribución de rangos para criterios de calificación**

<b>Distribución de Rangos Para Criterios de Calificación</b>									
<b>Nada Satisfecho</b>		<b>Algo Satisfecho</b>		<b>Bastante satisfecho</b>			<b>Muy Satisfecho</b>		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Fuente: Propia del investigador

De lo anterior se obtienen los siguientes baremos para la evaluación general

**Tabla 7 Tabla resumen de baremos para calificación general de calidad de vida**

<b>Tabla Resumen de Baremos para Calificación General de Calidad de Vida</b>													
<b>Criterio</b>	<b>Ítems</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Rangos</b>	<b>Constante</b>	<b>Escalas</b>							
						<b>Nada</b>	<b>Algo</b>	<b>Bastante</b>	<b>Muy</b>				
						<b>Satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>				
<b>Calidad de Vida en el trabajo</b>	35	35	350	315	79	35	100	101	199	200	298	299	350

Fuente: Propia del investigador

Los baremos para la evaluación por componente interno se representan de la siguiente manera:

- Baremos Para Calificación "Nada Satisfecho"

Tabla 8 Baremos para calificación "nada satisfecho"

<b>Baremos Para Calificación "Nada Satisfecho"</b>									
<b>Criterio</b>	<b>Ítems</b>	<b>Min</b>	<b>Máximo</b>	<b>Rangos</b>	<b>Constante</b>	<b>Escalas</b>			
						<b>Rango 1</b>		<b>Rango 2</b>	
						<b>Nada Satisfecho</b>			
<b>Calidad de Vida en el trabajo</b>	35	35	350	315	32	35	6	6	100,
							7	8	0
<b>Apoyo Directivo</b>	14	14	140	126	13	14	2	2	41,0
							7	8	
<b>Carga de Trabajo</b>	10	10	100	90	9	10	1	2	29,0
							9	0	
<b>Motivación Intrínseca</b>	11	11	110	99	10	11	2	2	32,0
							1	2	

Fuente: Propia del investigador

- Baremos Para Calificación "Algo Satisfecho"

Tabla 9 Baremos para calificación "algo satisfecho"

<b>Baremos Para Calificación "Algo Satisfecho"</b>								
<b>Criterio</b>	<b>Ítems</b>	<b>Min</b>	<b>Máximo</b>	<b>Rangos</b>	<b>Constan</b>	<b>Escalas</b>		
						<b>Rango 3</b>	<b>Rango 4</b>	<b>Rango 5</b>

<b>Algo Satisfecho</b>											
<b>Calidad de Vida en el trabajo</b>	35	35	350	315	32	10	133,	13	166,	16	199,
							1	0	4	0	7
<b>Apoyo Directivo</b>	14	14	140	126	13	42	55,0	56	69,0	70	83,0
<b>Carga de Trabajo</b>	10	10	100	90	9	30	39,0	40	49,0	50	59,0
<b>Motivación Intrínseca</b>	11	11	110	99	10	33	43,0	44	54,0	55	65,0

Fuente: Propia del investigador

- Baremos Para Calificación "Bastante Satisfecho"

Tabla 10 Baremos para calificación "bastante satisfecho"

<b>Baremos Para Calificación "Bastante Satisfecho"</b>											
<b>Criterio</b>	<b>Ítems</b>	<b>Min</b>	<b>Máximo</b>	<b>Rangos</b>	<b>Constante</b>	<b>Escalas</b>					
						<b>Rango 6</b>		<b>Rango 7</b>		<b>Rango 8</b>	
						<b>Bastante Satisfecho</b>					
<b>Calidad de Vida en el trabajo</b>	35	35	350	315	32	20	232,	23	265,	26	298,
						0	0	3	0	6	0
<b>Apoyo Directivo</b>	14	14	140	126	13	84	97,0	98	111,	11	125,
									0	2	0
<b>Carga de Trabajo</b>	10	10	100	90	9	60	69,0	70	79,0	80	89,0
<b>Motivación Intrínseca</b>	11	11	110	99	10	66	76,0	77	87,0	88	98,0

Fuente: Propia del investigador

- Baremos Para Calificación "Muy Satisfecho"



Tabla 11 Baremos para calificación "muy satisfecho"

<b>Baremos Para Calificación "Muy Satisfecho"</b>									
<b>Criterio</b>	<b>Ítems</b>	<b>Min</b>	<b>Máximo</b>	<b>Rangos</b>	<b>Constante</b>	<b>Escalas</b>			
						<b>Rango 9</b>		<b>Rango 10</b>	
						<b>Muy Satisfecho</b>			
<b>Calidad de Vida en el trabajo</b>	35	35	350	315	32	29	331,	33	355,
						9	0	2	0
<b>Apoyo Directivo</b>	14	14	140	126	13	12	139,	14	144,
						6	0	0	0
<b>Carga de Trabajo</b>	10	10	100	90	9	90	99,0	10	100,
								0	0
<b>Motivación Intrínseca</b>	11	11	110	99	10	99	109,	11	111,
							0	0	0

Fuente: Propia del investigador

Finalmente, se presenta la tabla de resumen para las categorías de la calidad de vida según el instrumento CVP 35

Tabla 12 Resumen de baremos para calificación por categorías

<b>Tabla Resumen de Baremos para Calificación Por Categorías</b>									
<b>Categoría</b>	<b>Escalas</b>								
	<b>Nada</b>		<b>Algo</b>		<b>Bastante</b>		<b>Muy</b>		
	<b>Satisfecho</b>		<b>Satisfecho</b>		<b>Satisfecho</b>		<b>Satisfecho</b>		
<b>Apoyo Directivo</b>	14	41	42	83	84	125	126	140	

---

<b>Carga de Trabajo</b>	10	29	30	59	60	89	90	100
<b>Motivación</b>								
<b>Intrínseca</b>	11	32	33	65	66	98	99	110

---

Fuente: Propia del investigador

## 18 CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### 19 Presentación de Resultados

Considerando la estructura interna de la recolección de datos, se presenta el siguiente análisis de resultados

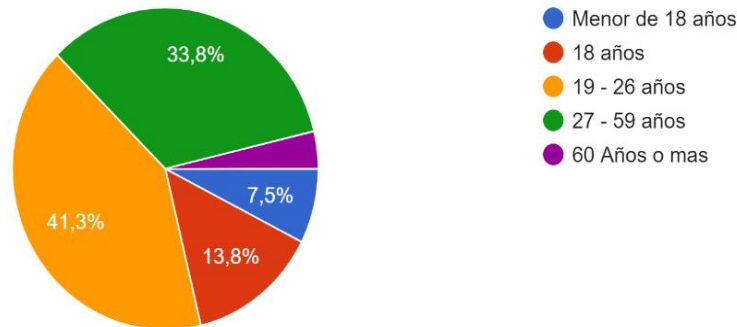
#### 19.1 Información Personal Y Características Sociodemográficas

Rango de edad

Fig. 2 Rango de edad

1. Seleccione el rango de edad en el que se encuentra

80 respuestas



Fuente: Propia del investigador

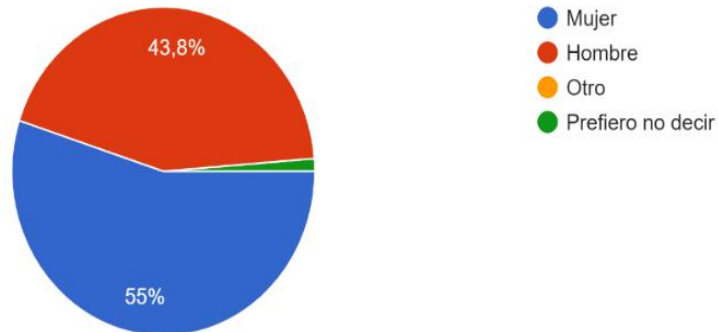
En la anterior figura del rango de edad se encuentran que los trabajadores informales están en las edades menores de 18 y 18 años, los encuestados son 17 equivalentes a un (21,3%) de la población, en la mayor cantidad de respuestas se encuentran entre las edades de 19 y 26 años equivalente a (41,3%), en las edades de 27 a 59 años, se encuentran 27 personas equivalentes a un (33,8%) y como resultado menor se encuentran 3 personas de 60 años o más equivalentes a un (3,7%) para un total de 80 encuestados.

Genero

Fig. 3 Genero

## 2. Cual es su Genero

80 respuestas



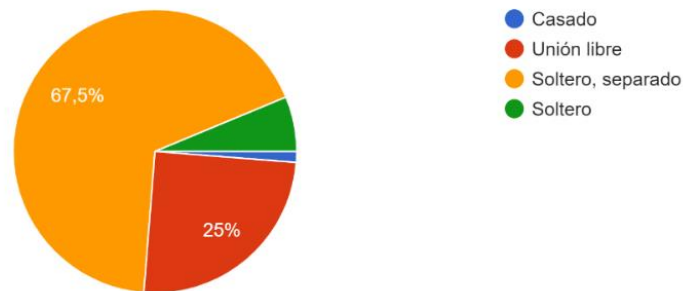
Fuente: Propia del investigador

En la anterior figura del Genero se encuentra que los trabajadores informales, los encuetados son 43 equivalente a un (43.8 %) de la población, en la mayor cantidad de repuestas, se encuentra en 55 femeninas que equivale a un (55%) de la población, y como resultado menor se encuentra 2 personas que prefieren no decir que equivalentes a un (1%) para un total de 80 encuestados.

## Estado civil

Fig. 4 Estado civil

3. Seleccione el estado civil actual  
80 respuestas



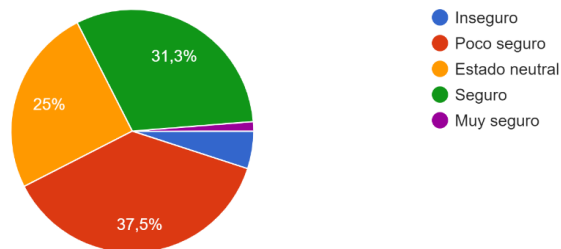
Fuente: Propia del investigador

En la anterior figura de estado civil se encuentra que los trabajadores informales personas las cuales 54 son solteros, separados equivalente a un (67,5%), 20 conviven en unión libre equivalente a un (25%), y 5 son solteros equivalente a un (6,3%), y como resultado menor se encuentran 1 personas casada o más equivalentes a un (1,3%), para un total de 80 encuestados.

### *Clasificación del sector de su vivienda*

Fig. 5 Percepción de seguridad sector vivienda

4. Según su percepción de seguridad, el sector donde vive se puede clasificar como:  
80 respuestas



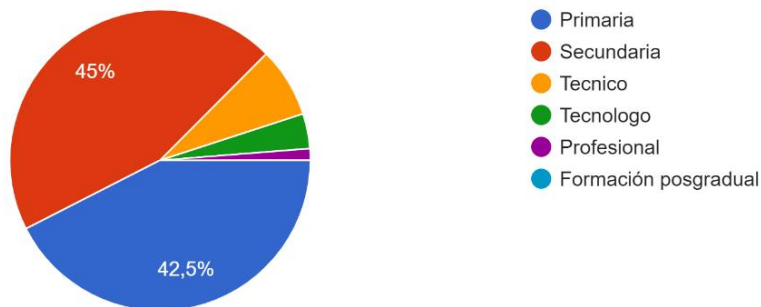
Fuente: Propia del investigador

En la anterior figura de seguridad del sector donde viven se encuentra que los trabajadores informales personas las cuales 30 viven en un sector poco seguro equivale a un (37,5%), 25 viven en un sector seguro equivale aun (31,3%), 20 viven en un sector estado neutral equivale aun (25%), 4 personas viven en un sector inseguro equivale a un (5%), y como resultado menor se encuentran 1 personas que vive en un sector muy seguro equivalentes a un 80 tol de encuestados.

### *Nivel de escolaridad*

**Fig. 6 Nivel de escolaridad**

5. Seleccione el grado de escolaridad alcanzado (Solo si es terminado)  
80 respuestas



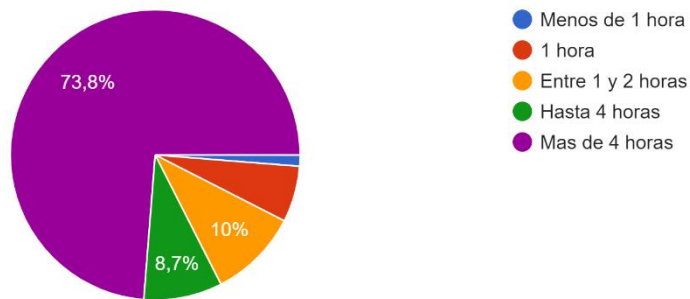
Fuente: Propia del investigador

En la anterior figura de grado de escolaridad alcanzado se encuentra que los trabajadores informales personas las cuales fueron 36 terminaron la secundaria equivale a un (45%), 34 personas terminaron primaria equivale a un (42,5%), 6 personas cursaron estudios técnicos equivale a un (7,5%), 3 personas terminaron estudios tecnológicos equivale a un (3,7%), y como resultado menor se encuentran 1 personas que curso estudios con formación posgrado equivalentes a un 80 total de encuestados.

**Tiempo no utilizado para estudio o trabajo**

**Fig. 7 Tiempo no utilizado para estudio o trabajo**

6. Seleccione el promedio diario de tiempo libre, no utilizado para estudio o trabajo  
80 respuestas



Fuente: Propia del investigador

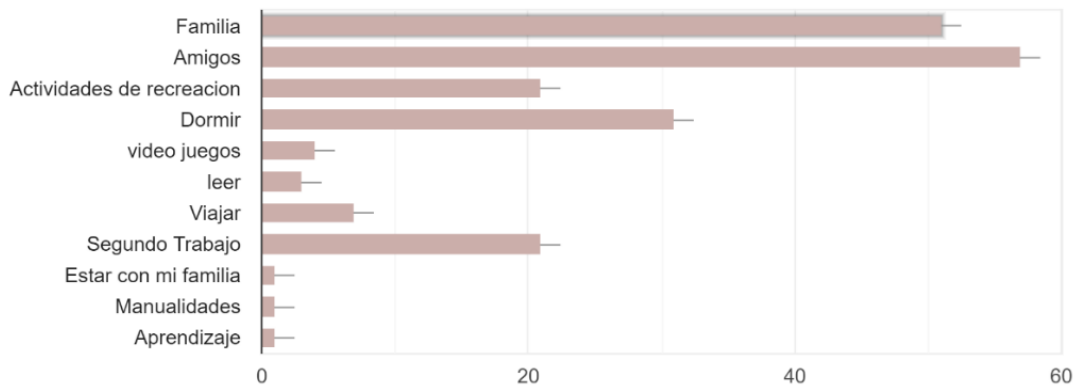
En la anterior figura de seguridad del sector donde viven se encuentra que los trabajadores informales personas las cuales 59 de las personas encuestadas no utilizan más de 4 horas el tiempo libre para estudio o trabajo dando un porcentaje del (73,8%), 8 de las personas encuestadas no utilizan entre 1 y 2 horas para estudio o trabajo con un porcentaje de (10%), 7 de las personas encuestadas no utilizan hasta 4 horas el tiempo libre para estudio o trabajo con un porcentaje de (8,7%), 5 de las personas encuestadas no utilizan en promedio de una hora equivale a un (6,3%), y como resultado menor se encuentran 1 personas que no utiliza menos de una hora para estudio o trabajo equivalentes a un (1,3%) para un total de 80 encuestados.

*Utiliza el tiempo libre*

Fig. 8 Utiliza el tiempo libre

7. Seleccione la(s) opción(es) en las cuales utiliza el tiempo libre

80 respuestas

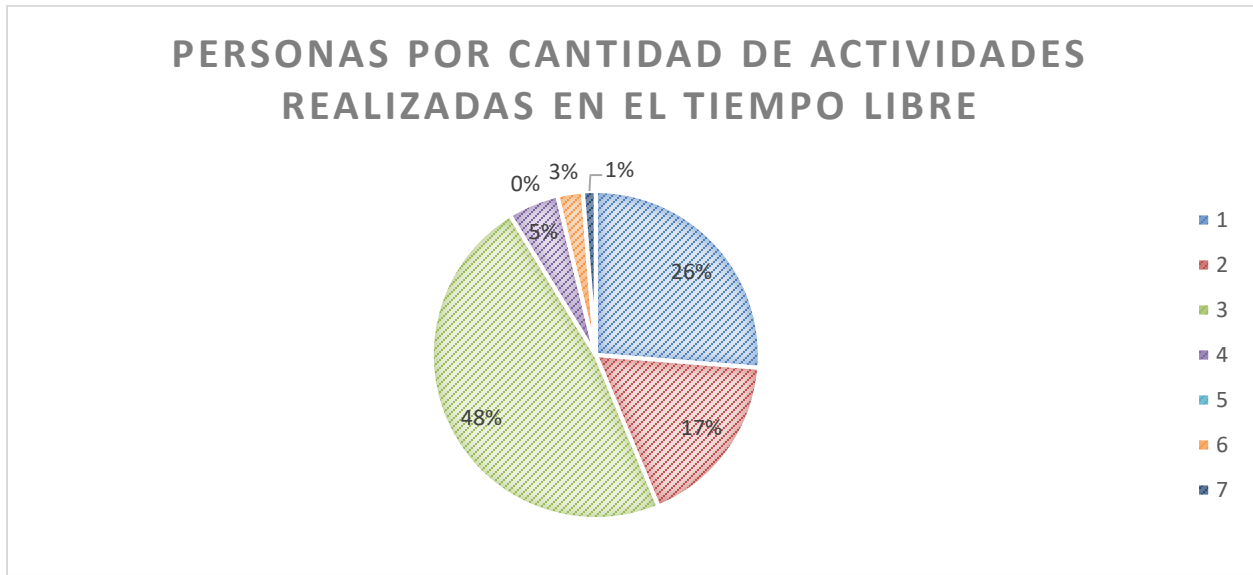


Fuente: Propia del investigador

En la anterior figura nos muestra como utilizan el tiempo libre los trabajadores informales personas las cuales invierten su tiempo en compartir con amigos, 57 personas con un porcentaje de (71,3%), familia 51 personas con un porcentaje de (63,7%), dormir 31 personas con un porcentaje de (38,8%), segundo trabajo 21 personas con un porcentaje de (26,3%), viajar 8,8%, video juegos 5%, leer 3,8%, y como resultado menor se encuentran 3 personas que utilizan su tiempo libre en aprendizaje 1,3% y manualidades 1,3% equivalentes a un total de 80 encuestados.



Fig. 9 actividades Realizadas en el Tiempo Libre

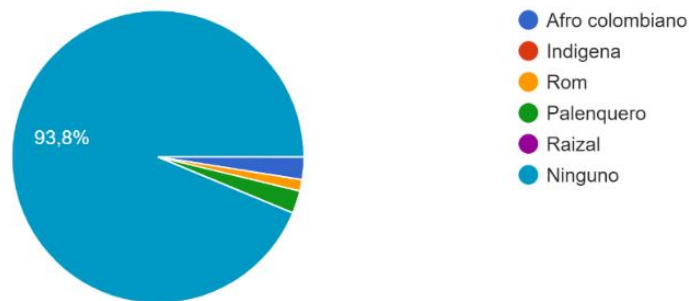


Fuente: Propia del investigador

### Reconocimiento étnico

Fig. 10 Reconocimiento étnico

8. Seleccione alguna de las opciones según el reconocimiento étnico:  
80 respuestas



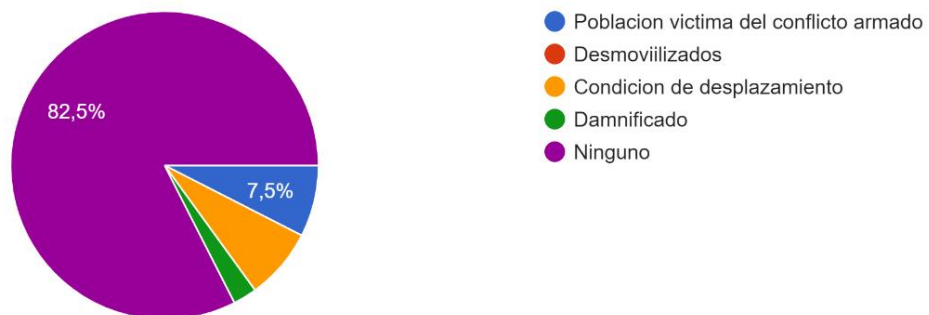
Fuente: Propia del investigador

En la anterior figura de reconocimiento étnico se observa 2 de ellos pertenecen al grupo afroamericano con un (2,5%), 2 palenquero con un (2,5%) que se encuentra que el mayor porcentaje está en que ninguno de las personas que allí laboran pertenecen a ninguna etnia 75 persona con un 93.8% de los trabajadores informales y como resultado menor se encuentran 1 personas que pertenece a la etnia de los rom equivalentes a un 80 total de encuestados.

### ***Población a la que pertenece***

**Fig. 11 Población a la que pertenece**

9. Seleccione alguna de las opciones según el grupo poblacional al que pertenece  
80 respuestas



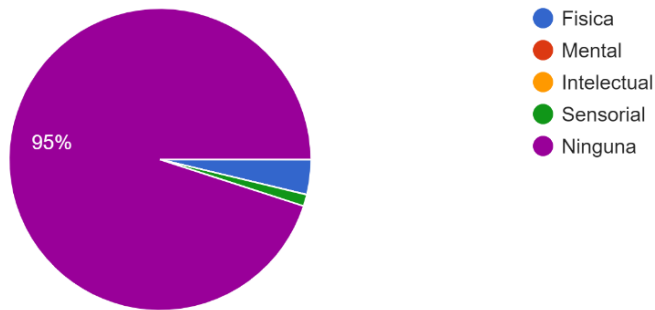
Fuente: Propia del investigador

En la anterior figura se observan los grupos poblacionales se encuentra que los trabajadores informales en condición de desplazamiento 6 personas (7,5%), población víctima del conflicto armado 6 personas (7,5%) de la población, en mayor cantidad de respuestas se encuentran en que ninguno pertenece a un grupo poblacional 66 personas equivale a un (82,5%) de la población y como resultado menor se encuentran 2 personas o más damnificadas equivalentes a un 80 total de encuestados.

### Discapacidades

Fig 12 Discapacidades

10. Presenta algún tipo de discapacidad  
80 respuestas



Fuente: Propia del investigador

En la anterior figura se observan los tipos de discapacidades que poseen los trabajadores informales en condición física 3 personas (3,8%), en mayor cantidad de respuestas se encuentran en que ninguno sufre ningún tipo de discapacidad 76 personas equivale a un (95%) de la población y como resultado menor se encuentran 1 personas o más con problemas sensoriales equivalentes a un 80 total de encuestados.

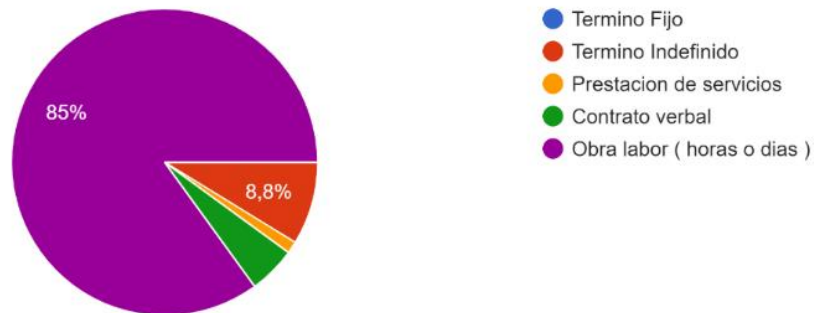
### 19.2 Características Del Trabajo

Vínculo laboral establecido

Fig 13 Características del trabajo

11. Seleccione según sea el vinculo laboral establecido

80 respuestas



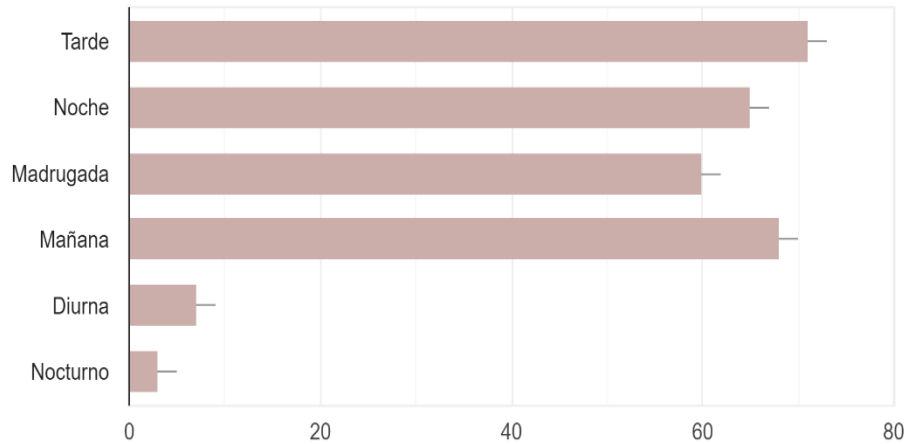
Fuente: Propia del investigador

En la anterior figura se observan los tipos de vínculos laborales establecidos con los trabajadores informales contrato con termino indefinido 7 personas (8,8%), verbal 4 personas (5%) de la población, en mayor cantidad de respuestas se encuentran en que tienen un contrato establecido como obra labor (horas o días) 68 personas equivale a un (85%) de la población y como resultado menor se encuentran 1 personas con un contrato de prestación de servicios equivalentes a un 80 total de encuestados.

***Horarios en los que desarrolla su trabajo.***

**Fig. 14 Horarios en los que desarrolla su trabajo**

12. Seleccione la opción o grupo de opciones según el horario en el que desarrolle su trabajo  
80 respuestas



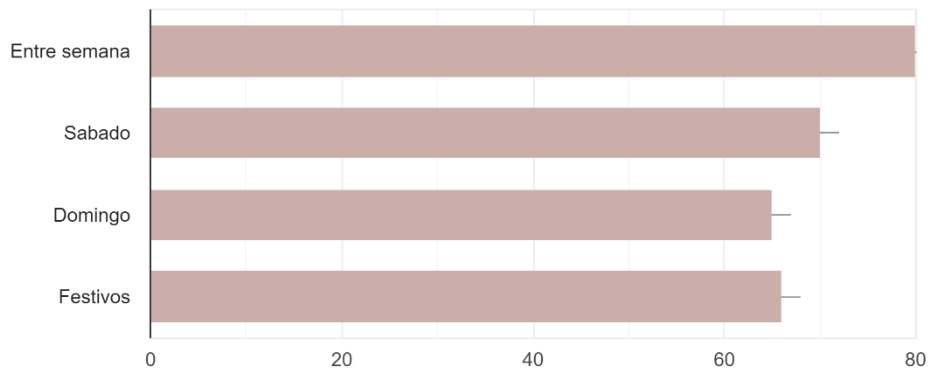
Fuente: Propia del investigador

En la anterior figura de los horarios en los que los trabajadores informales laboran hay madrugada 60 (75%), noche 65 personas (81,3%) de la población, en mayor cantidad de respuestas se encuentran en que laboran en las tardes, 71 personas equivalen a un (88,8%) de la población mañana 68 personas con un (85%) y como resultado menor se encuentran 10 personas o más que laboran en jornadas diurnas o nocturnas equivalentes a un 80 total de encuestados.

### Días laborados

**Fig. 15 Días laborados**

13. Seleccione la opción o grupo de opciones según los días en el que desarrolle su trabajo  
80 respuestas



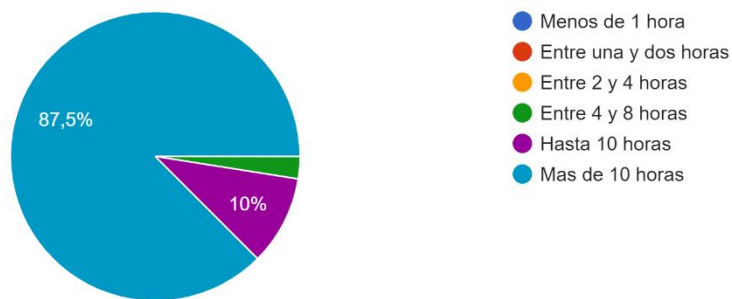
Fuente: Propia del investigador

En la anterior figura se observan los grupos poblacionales se encuentra que los trabajadores informales en sus días laborales festivos 66 personas (82,5%), en mayor cantidad de respuestas se encuentran en que las personas laboran los sábados 70 trabajadores (87,5%) de la población, 80 personas equivalen a un (100%) de la población y como resultado menor se encuentran domingos 65 personas (81,3%) de la población equivalentes a un 80 total de encuestados.

### Horarios de trabajo

Fig. 16 Horarios de trabajo

14. Seleccione el rango de horas diarias de trabajo  
80 respuestas



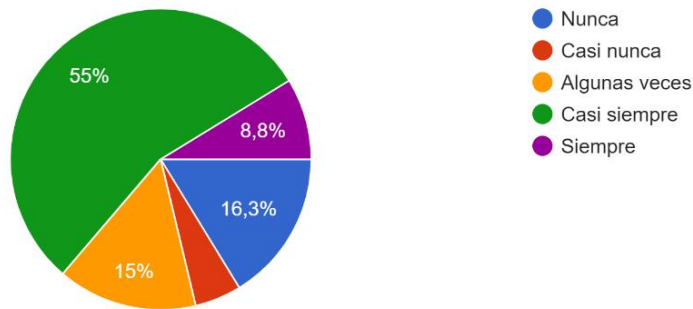
Fuente: Propia del investigador

En la anterior figura se observan las horas diarias laboradas que los trabajadores informales en sus días laborados hasta 10 horas, 8 personas (10%), en mayor cantidad de respuestas se encuentran en que las personas laboran más de 10 horas 70 trabajadores (87,5%) de la población, y como resultado menor se encuentran entre 4 y 8 horas 2 personas (2,5%) de la población equivalentes a un 80 total de encuestados.

### Manipulación de alimentos

**Fig. 17 Manipulación de alimentos**

15. Durante su trabajo realiza manipulación de alimentos  
80 respuestas



Fuente: Propia del investigador

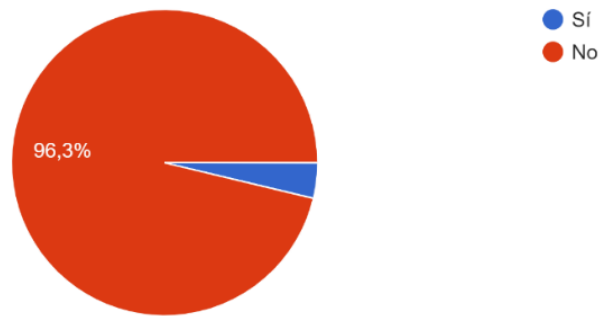
En la anterior figura se observan las personas que realizan la manipulación de alimentos, se encuentra que los trabajadores informales en sus días laborales nunca 13 personas (16,3%), algunas veces 12 personas (15%), en mayor cantidad de respuestas se encuentran en que las personas casi siempre manipulan alimentos en su empleo 44 trabajadores (55%) de la población, y como resultado menor se encuentran siempre 7 personas (8,8%), casi nunca 4 personas (5%) de la población equivalentes a un 80 total de encuestados.



### Certificación De Manipulación De Alimentos

**Fig. 18 Certificación De Manipulación De Alimentos**

16. Cuenta con un certificado técnico de manipulación de alimentos y bebidas  
80 respuestas



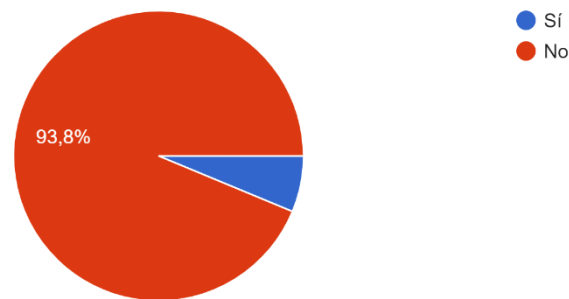
Fuente: Propia del investigador

En la anterior figura de certificación de manipulación de alimentos se observa que los trabajadores informales responden no 77 (96.3%) cuentan con una certificación de manipulación de alimentos y si 3 (3,8%) equivalentes a un 80 total de encuestados.

### Certificación De Manipulación De Alimentos y Bebidas

**Fig. 19 Certificación de manipulación de alimentos y bebidas**

17. Cuenta con un certificado medico de manipulación de alimentos y bebidas  
80 respuestas



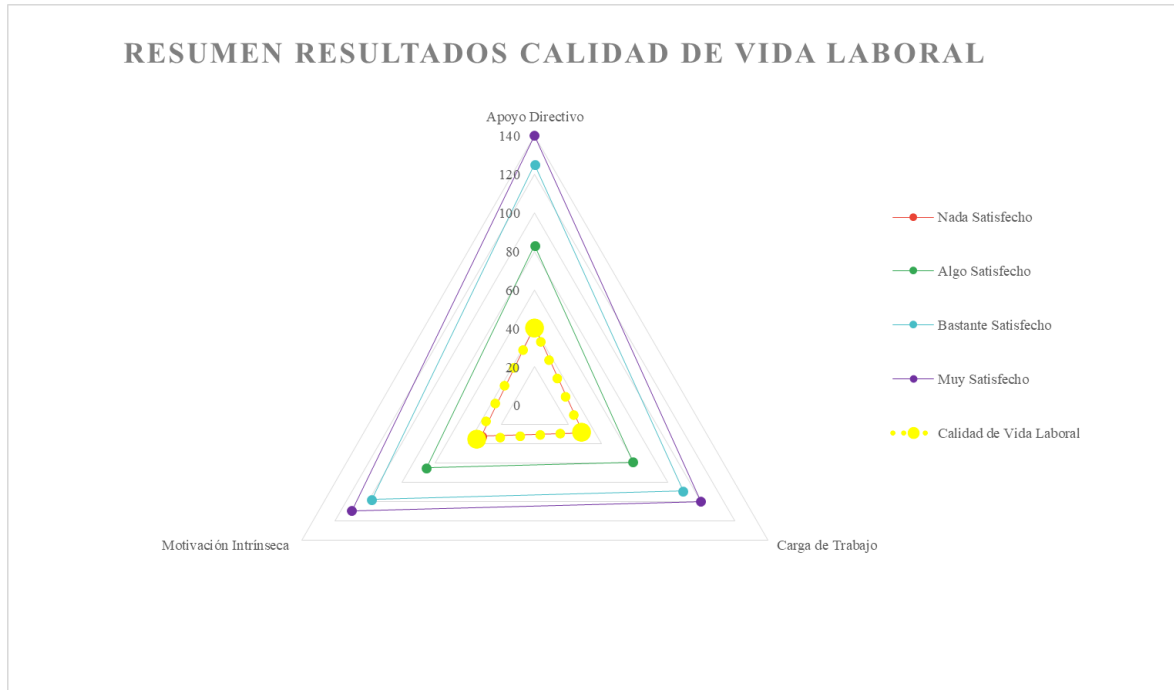
Fuente: Propia del investigador

En la anterior figura de certificación de manipulación de alimentos se observa que los trabajadores informales responden no 75 (93.8%) cuentan con una certificación de manipulación de alimentos y si 5 (6,3%) equivalentes a un 80 total de encuestados.

### 19.3 Calidad De Vida En El Trabajo

Una vez recolectados los datos del instrumento CVP 35, y transformado según la tabla de baremos encontramos los anteriores resultados:

Fig. 20 Calidad de vida en el trabajo



Fuente: Propia del investigador

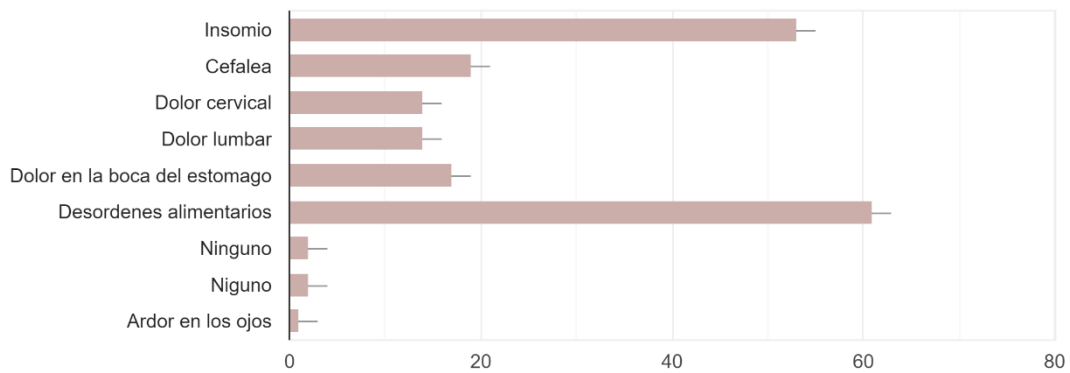
En la grafíca anterior puede observarse una línea punteada de color amarillo, su comportamiento describe que amarilla la población evaluada se encuentra insatisfecha lo que refiere una calidad de vida laboral negativa, en la base de comparación de las categorías apoyo directivo se da una base de insatisfacción y solo el 16% de la muestra refiere un grado de satisfacción positivo, mientras que los factores de carga de trabajo tan solo el 15% refiere tener algún grado significativo de satisfacción, el valor más alto se encuentra asociado a la satisfacción intrínseca donde el 26% refleja un grado de satisfacción que puede interpretarse de manera positiva, a continuación encontraran los apartados específicos por cada uno de los aspectos mencionados con anterioridad.

### 19.4 Aspectos Asociados a las Condiciones de Salud

#### MOLESTIAS O SINTOMAS, CONDICION

Fig. 21 Aspectos asociados a las condiciones de salud

18. Seleccione la(s) opción(es) si ha presentado algunas de las molestias o síntomas, condición.  
70 respuestas



Fuente: Propia del investigador

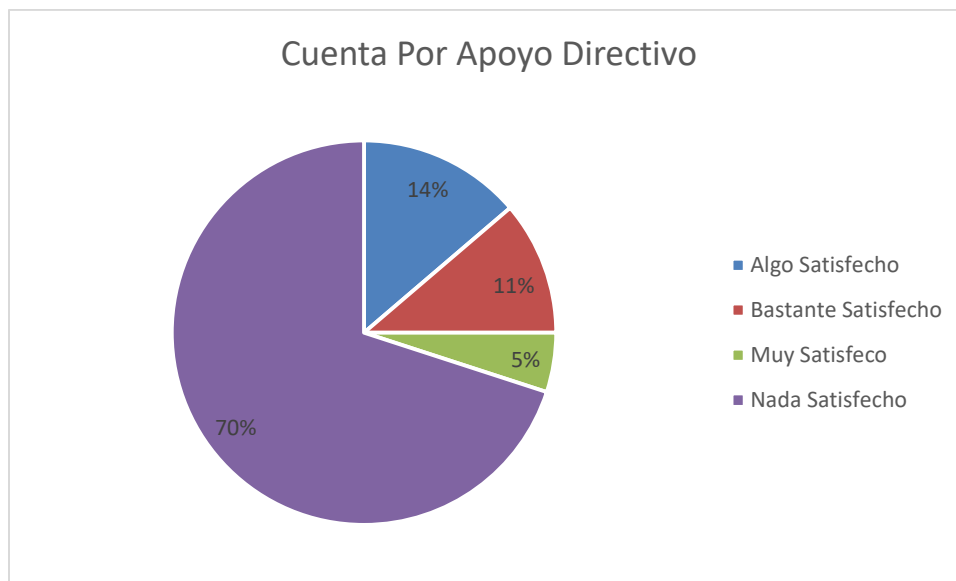
En la anterior figura se observan las personas que presentan algunas de las molestias o síntomas que se encuentra que los trabajadores informales en sus días laborales insomnio 53 personas (75,7%), cefaleas 19 personas (27,1%), dolor en la boca del estómago 17 personas (24,3%), dolor cervical 14 personas (20%), dolor lumbar 14 personas (20%), en mayor cantidad de respuestas se encuentran en que las personas desórdenes alimentarios 61 trabajadores (87,1%) de la población, y como resultado menor se encuentran que ninguno 5 personas (6,3%) de la población equivalentes a un 80 total de encuestados.

#### 19.4.1 Apoyo Directivo

La categoría de apoyo directo, como se observa en la imagen refiere como cifra más significativa una desaprobación del 70% de la población, lo que da cuentas de la insatisfacción

develando aspectos críticos como la desaprobación frente a los sistemas de compensación ya sea no económica (en especial el reconocimiento) y el salario, otro aspecto que se hace relevante desde esta evaluación corresponde al apoyo recibido, pese a que aspectos como la comunicación presentan una mejoría en satisfacción frente a los aspectos descritos con anterioridad.

Fig. 22 Apoyo Directivo



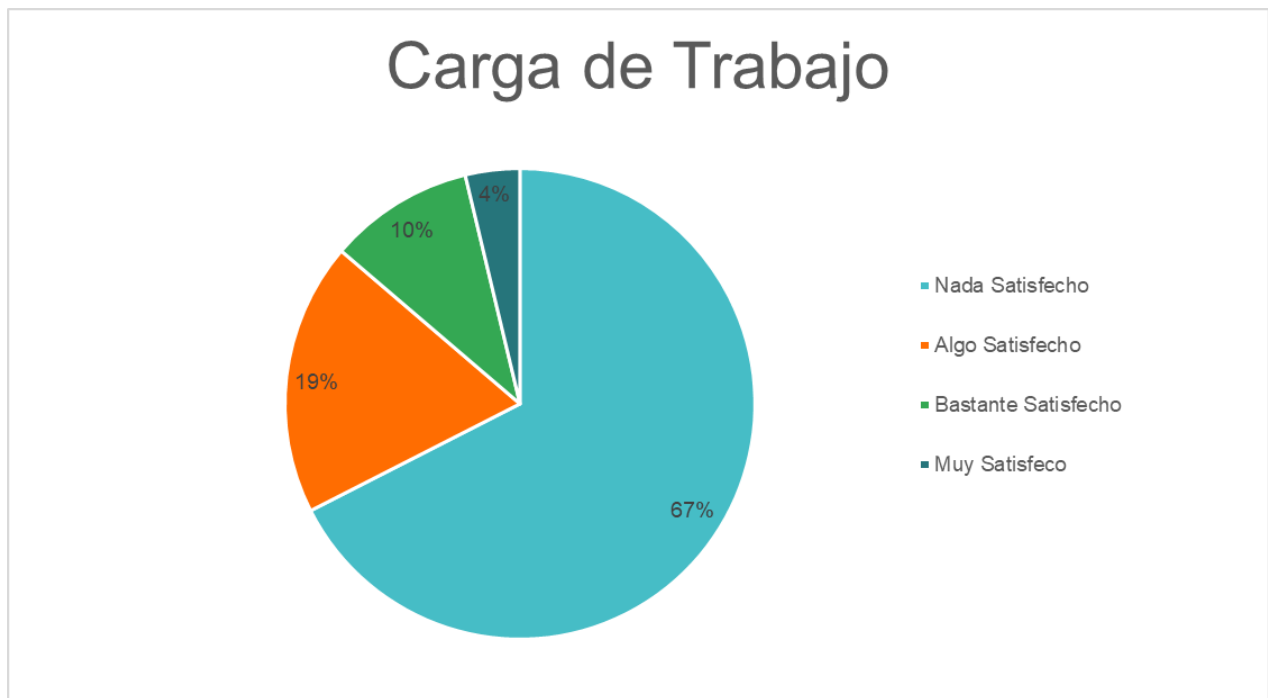
Fuente: Propia del investigador

Es válido entonces referir que las puntuaciones positivas (14% satisfecho y el 5% como Muy Satisfecho), permite evidenciar que la libertad de decisión y la posibilidad de ser escuchado son factores importantes dentro de esta categoría en estudio, se hace necesario profundizar en este tema, toda vez que una indicador complementario presenta contradicción al referir un resultado negativo frente a la posibilidad de expresar los sentimientos a la dirección o administración del establecimiento, lo que podría reflejar un problema de comunicación y confianza en los jefes.

### 19.4.2 Carga De Trabajo

Esta categoría mantiene una influencia significativa en la calidad de vida laboral, puesto que describe como resultado significativo la camaradería entre compañeros de trabajo, siendo esto reflejado en las calificaciones referentes a los conflictos laborales, siendo opacado por el 14% de la población con una percepción satisfactoria de la carga de trabajo asignada.

Fig. 23 Carga De Trabajo



Fuente: Propia del investigador

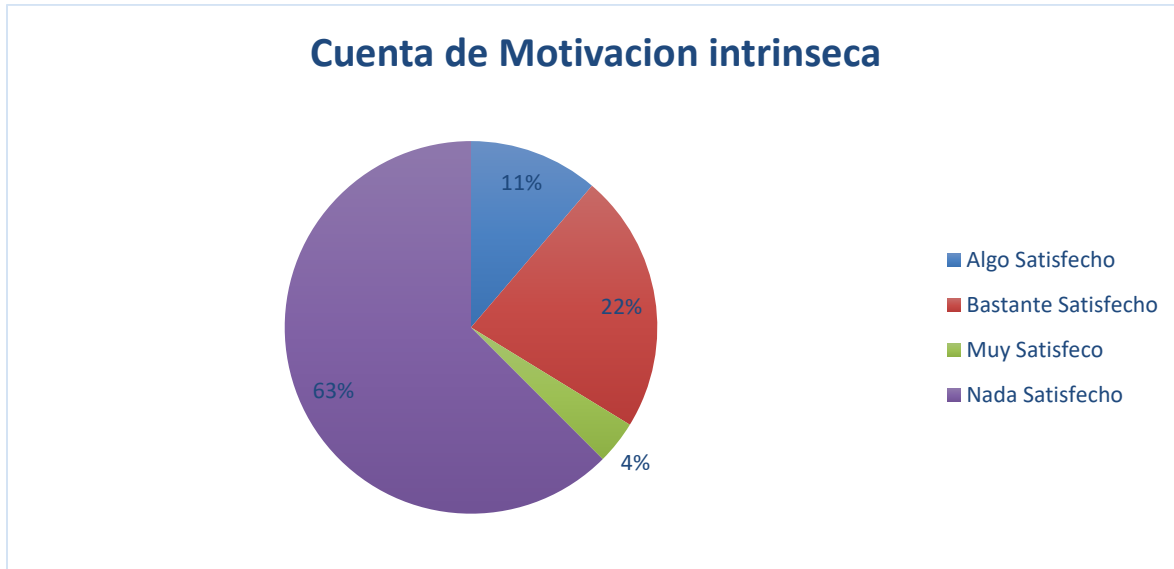
Desde un análisis hecho al 19% que manifiesta una leve satisfacción y en especial al 67% que manifiesta su inconformismo, los indicadores identificados como críticos se reflejan con las responsabilidades asumidas dentro de sus labores cotidianas y a la organización del trabajo, que se ve coaccionado por las prisas y agobios debido a la falta de tiempo, generada por la presión

ejercida frente a la calidad y cantidad de trabajo asignado, desde la misma perspectiva identificada en los resultados se reconoce que las interrupciones molestas durante las jornadas de trabajo que se presentan en su mayoría sobre el rango de las 10 horas diarias o más, así mismo los turnos de trabajo cubren la semana completa y los días festivos, lo que disminuye la posibilidad de descansar, siendo esto reflejado en el hecho que el 76% de la población sufre de desórdenes alimenticios y un 66% refiere padecer de insomnio, siendo esto una afectación directa de la carga de trabajo en la salud del trabajador, así mismo los desórdenes musculoesqueléticos (18% refieren tener dolores lumbares y cervicales).

### **19.4.3 Motivación Intrínseca**

Esta categoría, refiere el menor porcentaje de insatisfacción dentro de las categorías evaluadas con el 63% de insatisfacción, esto debido a que la población trabajadores relata una aceptación motivacional sobre la labor que realiza, aunque no a un estado de orgullo por la misma y la satisfacción frente a la demanda cognoscitiva del cargo.

**Fig. 24 Motivación Intrínsecas**



Fuente: Propia del investigador

Los aspectos develados desde la evaluación de calidad de vida, referente a la motivación intrínseca se evidencian factores asociados a la motivación por trabajar, la familia, los aspectos específicos de la tarea y como se refiere en la categoría anterior el apoyo del equipo de trabajo, lo que en conjunto explican la representación del 26% de satisfacción de la población encuestada.

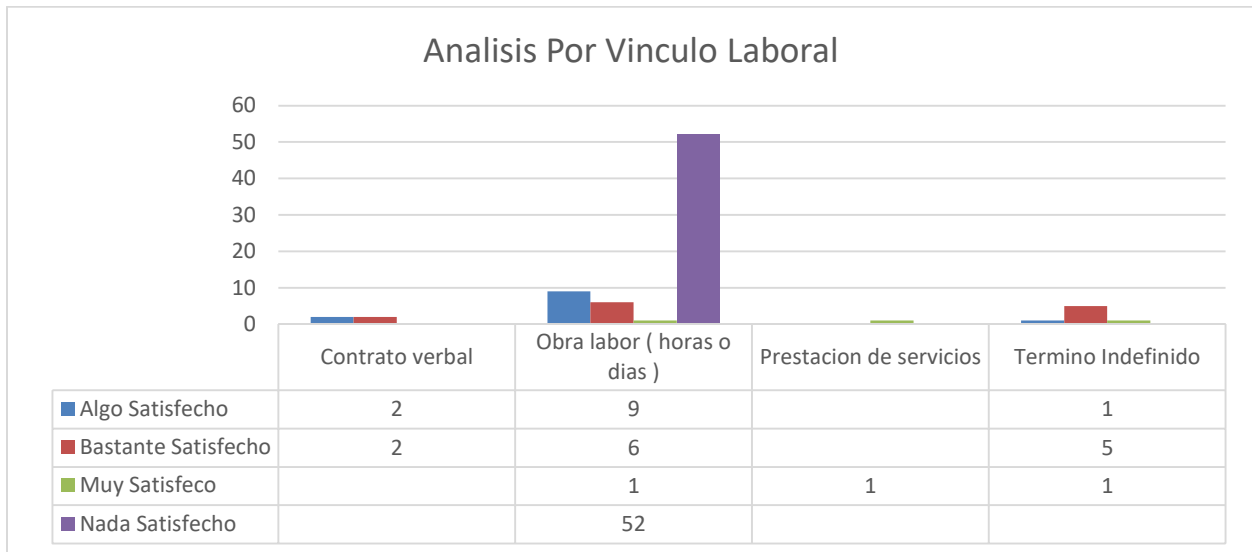
## 20 Análisis de la Calidad de Vida Laboral

Una vez identificado los aspectos individuales asociados con las categorías evaluadas, que en conjunto integran la calidad de vida laboral, se logran identificar algunos aspectos que requieren un análisis más detallado, asociando estos resultados con aspectos de comunicación jefe – trabajador, las responsabilidades y ritmo de trabajo, las condiciones de salud a causa de las jornadas de trabajo, así como los criterios de estabilidad que afectan la motivación, todos estos propios de los trabajadores de bares y discotecas como unidades de análisis, de lo cual se



resumen los aspectos que soportan las insatisfacción frente a las condiciones de calidad de vida en bares y discotecas del municipio de fresno.

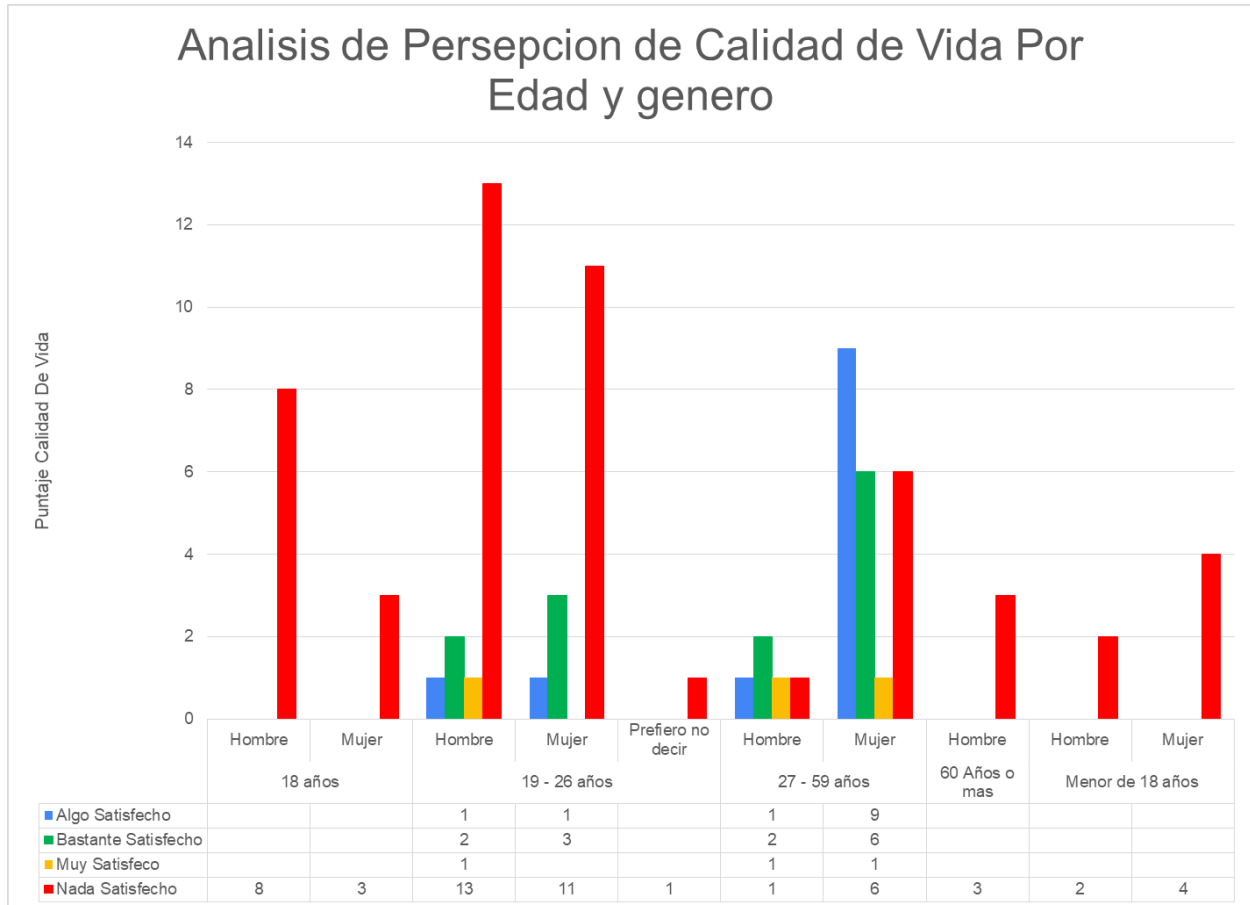
**Fig. 25 Análisis de la Calidad de Vida Laboral**



Fuente: Propia del investigador

De la gráfica anterior se relaciona el nivel de satisfacción como indicador de calidad de vida laboral, esto contrastado con el tipo de vínculo que se presenta en la población trabajadora, este análisis se desarrolla con la intención de profundizar en las condiciones de estabilidad, de lo cual se encuentra que la mayor concentración corresponde al vínculo por Obra labor por días o por horas en este se centra la totalidad de la insatisfacción, mientras que modalidades como contratos verbales y termino indefinido que suponen una mayor estabilidad definen un grado significativo de satisfacción, por lo que se asume una relación directa de la calidad de vida de los trabajadores de bares y discotecas con la vinculación laboral que presentan.

**Fig. 26 Análisis de percepción de calidad de vida por edad y genero**

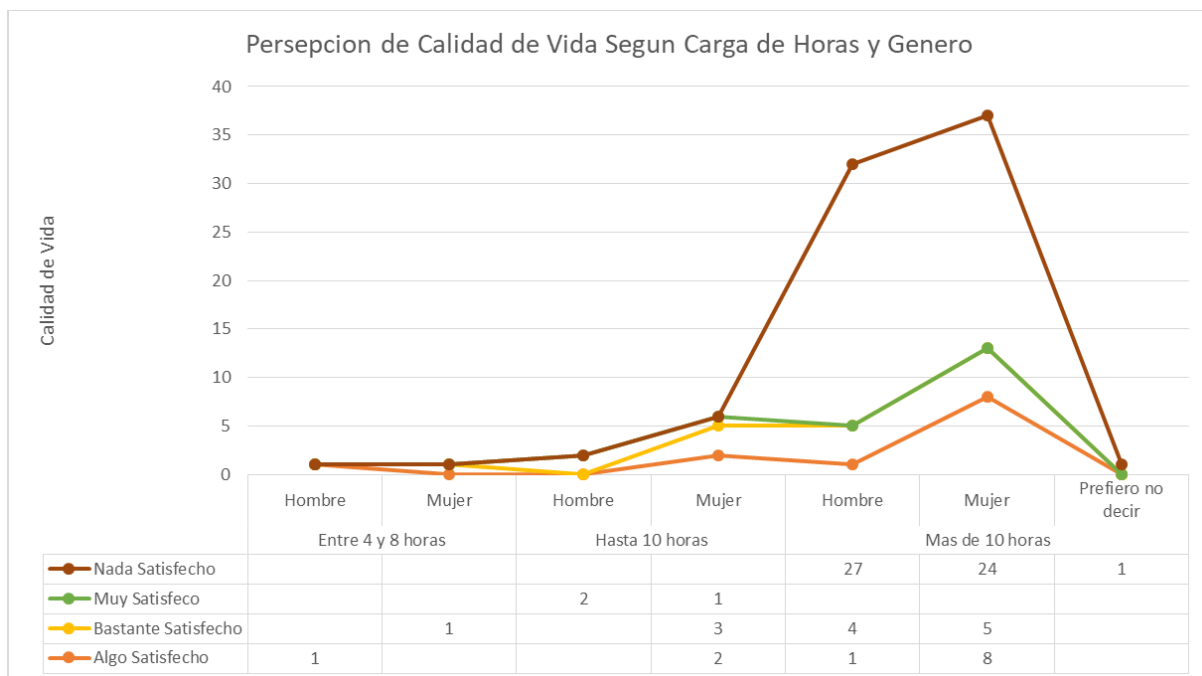


Fuente: Propia del investigador

De la gráfica anterior podemos analizar dos variables comunes que sirven como base de comparación de resultados y permiten visualizar en esta ocasión los comportamientos positivos de la satisfacción evaluada, por lo que los trabajadores en los rangos de edad entre 27 y 59 años presentan los datos más altos, y como caso particular las mujeres de este rango (representan el 56% de la muestra) se muestran en una mayor proporción satisfechos frente a la calidad de vida laboral que presentan, los hombres muestran el mismo comportamiento sin embargo el nivel de satisfacción cambia de algo satisfecho a Bastante satisfecho, mientras que el 1,25% no refiere su género manifiesta una total insatisfacción,

De lo anterior al profundizar los factores similares o diferenciales que enmarcan esta tendencia, la motivación intrínseca establece la familia como un factor relevante, por lo cual se evalúa el estado civil como base para determinar responsabilidad familiar, frente a este concepto se encuentra que la proporción de los hombres con compromiso familiar (unión libre y casados) entre 27 y 59 años es del 100% y el de las mujeres corresponde al 50%, lo que puede justificar las valoraciones de satisfacción y el reflejo de la motivación para la búsqueda de una estabilidad laboral significativa.

**Fig. 27 Percepción de Calidad de Vida Según Carga de Horas y Genero**



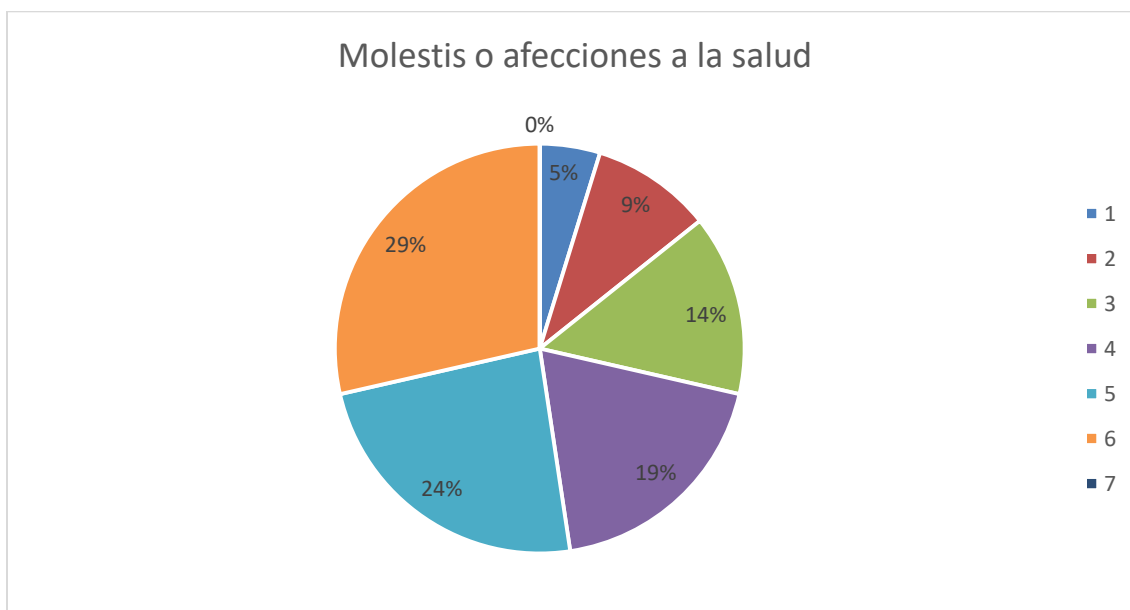
Fuente: Propia del investigador

Refiriendo la estabilidad laboral como eje dinámico de la calidad de vida de los trabajadores de bares y discotecas del freso Tolima, se debe resaltar el papel de los periodos de descanso y la

carga de trabajo como categoría, la cual muestra la relevancia de los turnos de trabajo que enmarcan con las 10 horas como eje de la jornada diaria, así mismo el 80% de los encuestados refieren ejecutar su labor entre semana, Sábado, Domingo, Festivos, con un uso del tiempo libre centrado en la familia, sin embargo el 48% refiere desarrollar hasta 3 , el 18% refiere desarrollar 2 actividades diferentes y una proporción menor del 4% entre 6 y 7 actividades al finalizar la jornada de trabajo, y con una dedicación significativa de hasta 4 horas diarias.

Considerando los periodos de descanso necesarios para cubrir el desgaste de las actividades desarrolladas en el trabajo y fuera de este, se hace necesario referir que se han manifestado síntomas asociados a este desgaste, donde los problemas alimenticios, la fatiga mental y la fatiga física , muestran el ritmo y los periodos de trabajo como elementos condicionantes de la calidad de vida laboral y de la condición de salud de la población en análisis, lo anterior se puede detallar en la anterior gráfica.

Fig 28 Molestias o afecciones a la salud asociadas al desarrollo de las actividades en bares y cafeterías



Fuente: Propia del investigador

## 21 CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 22 Conclusiones

Considerando en las Características del trabajo, se enfocaron en los porcentajes más altos luego de la recolección de información, se observó que la población de trabajadores informales está acumulada entre las edades de 19 a 26 años, así mismo su grado de escolaridad alcanzada es la secundaria, refiriendo no pertenecer a ningún reconocimiento étnico y la mayor cantidad de encuestados no padecen ninguna discapacidad.

Por otra parte, se considera que el porcentaje más alto de las personas encuestadas viven en unión libre y sus viviendas se encuentran en un sector poco seguro, como consecuencia del trabajo informal, la utilización del tiempo libre para estudio o realizar otros trabajos lo utilizan para compartir con su familia o descansar ya que sus jornadas son extensas y las realizan entre mañana, tarde, noche y madrugadas puesto que los días que laboran son entre semana, sábados, domingos y festivos por consecuencias sus horarios oscilan entre más de 10 horas laboradas diarias, enmarcando un tipo de contrato de obra labor (por horas o por días), así mismo se evidencia que actualmente los empleados en bares y discotecas no cuentan con una certificación de manipulación de alimentos, ni certificación medica de la misma ya que actualmente realizan no hay supervisión estricta frente al tema.

En consecuencia a las condiciones descritas con anterioridad, y asociando la gráfica anterior, por los trabajadores informales tienden a sufrir de cefaleas frecuentes por la falta de sueño (insomnio) en consecuencia a los horarios que se manejan ya que la mayor parte es de noche, se observan los individuos que muestran varias de las molestias o indicios con mayor

participación del insomnio con el 75,7%, cefaleas 27,1%, dolor en la boca del estómago 24,3%, dolor cervical 20%, dolor lumbar 20%, en más grande proporción de respuestas se hallan en que los individuos desórdenes alimentarios donde 87,1% de la población.

Desde la aplicación del instrumento se identifica la inconformidad de los colaboradores en la escasa comunicación con los empleadores debido a que ellos dicen, empero no tienen la posibilidad de opinar tampoco sus comentarios se tiene presente los jefes inmediatos por lo regular son los individuos que deciden en lo cual está bien o está mal en el ambiente laboral y sus directrices la ayuda de los compañeros juega un monumental papel debido a que mediante ellos descubren una rampla para poder llegar a cabo con sus metas cotidianas realizando de sus días de tarea un poco más flexible para sus ocupaciones de igual forma puede decirse que los trabajadores llegan a tener complejos y culpas por el cansancio al final la carencia de comunicación entre empleador y empleado causa disgustos e inconformidades.

Al no hacer una asignación de funcionalidades las hay importantes y las hay primordiales al no entablar antelaciones se hace primordial la asignación de funcionalidades de esta forma los colaboradores van a tener más flexibilidad para el cumplimiento de las ocupaciones se evitara el estrés la atención a las personas que frecuentan dichos sitios va a ser más acogedor y ellos no van a padecer tanto estrés no solo físico además de la mente lo de mayor relevancia es la calidad de vida para las personas que desarrollan esta actividad por ultimo un óptimo estudio de puesto de trabajo mejorara las responsabilidades de todos los colaboradores y el desarrollo laboral va a ser más eficiente.

Mucha carga laboral para un solo empleado en sus horas laborales normal mente se tienen la posibilidad de hacer bastante más de 7 ocupaciones a la vez en bastante más de 10 horas

laboradas sobrecargando el trabajador construyendo una carga laboral la cual causa fatigas, dolencias por desgaste físico y mental días de lunes a viernes, sábados, domingos y hasta los festivos además realizan otras actividades relacionadas con el fin de brindar una estabilidad familiar, podemos incluir que estas personas ocupan muchas horas para laborar y pocas para compartir con sus familias las mujeres que cuentan con unos niños y el poco tiempo para compartir con ellos finalmente se puede decir que el periodo de descanso se limita a unas pocas horas diarias.

Con respecto a la contratación es decir el tipo de convenio con el que cuentan dichos colaboradores obra labor (horas o días) es indicar la gran inconformidad que se presenta los individuos que laboran y no sienten una inestabilidad con esta clase contratación por cierto varios pensarían que quizás hoy están con un empleo, sin embargo esto como causa una ansiedad o un estrés persistente debido a que cuentan con personas que son dependiente económicamente de ellos en los actuales piensan en el momento que sufran el desempleo, en consecuencia la vida personal de estos colaboradores se afecta emocional y familiar por situaciones causadas por la inestabilidad laboral presente.

Finalmente, a la pregunta problema ¿Cuáles son los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de bares y discotecas del municipio de Fresno Tolima?, se puede concluir que los aspectos positivos que influyen en la calidad de vida laboral de esta población corresponden a la motivación dada por su familia y el apoyo recibido por sus compañeros, así mismo los aspectos que influyen de manera negativa y ayudan a entender la percepción de insatisfacción evaluada en la presente investigación, corresponden a la comunicación con los jefes, las responsabilidades, jornadas y ritmos de trabajo, lo cual repercute en las condiciones de estabilidad laboral y las condiciones de salud.

### 23 Recomendaciones

Considerando el análisis de resultados y las conclusiones generadas, se plantean los anteriores parámetros para mejorar la calidad de vida laboral dentro de los bares y discotecas del municipio.

- Eje 1, Responde a la dimensión de apoyo directivo

---

Aspecto Que impacta	Comunicación
Objetivos	Aplicar estilos de comunicación con el fin de enriquecer las habilidades de comunicación asertiva
Justificación	Es la capacidad social que sugiere la función de expresión socialmente de manera correcta y su predominación en las relaciones interpersonales en sus lugares de trabajo fundamentalmente por la falta de comunicación asertiva entre el trabajador y el patrón después sentirse ignorado y saber que sus opiniones no se tienen en cuenta la posibilidad de ser escuchado la libertad de decisión o de expresar lo que siento. es importante agregar que la comunicación en las empresas son uno de los puntos más fuertes que tienen como organización.
Actividades a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"><li>• Folletos Informativos es decir se les obsequiaran folletos en los cuales contaran con información clara sobre el tema.</li></ul>

---



- 
- Pequeñas Charlas Educativas De 30 Minutos en un inicio se tendrán en cuenta el material didáctico y se les dejara en claro los términos y definiciones para afianzar la información del folleto.
  - Focus Group este espacio se aplicará 4 veces en el año para recolectar información necesaria para la mejora de comunicación dentro de la organización con el objetivo de dar un espacio donde los empleados y el jefe intercambian opiniones con el personal disponible.
  - Cuórum con el objeto de discutir temas puntuales para que las partes queden satisfechos a fin de que los colaboradores nombren una persona en representación para no interrumpir las actividades se realizara con la frecuencia que sea necesaria.

No obstante, nos queda para fortalecer este punto en decir que la practica en la comunicación entre las partes es necesario manejar una charla al principio de actividades esto da una sensación de confianza.

- Eje 2, Responde a la dimensión de carga de trabajo

---

Aspecto Que impacta	Manejo de los Ritmos de trabajo
Objetivos	Fundamentar el manejo de los ritmos de trabajo para mitigar la carga laboral mediante turnos rotativos con horas de descanso.
Justificación	Los trabajadores refieren una percepción de agobio por la falta de tiempo para compartir con sus familias, hijos y amigos. De igual forma sufren por la falta de tiempo para dormir no obstante ya con problemas en su ritmo circadiano y afecciones físicas producidas por su desgaste, esta condición se presenta por las características propias de las condiciones de trabajo, la inestabilidad laboral y la modalidad de contratación por horas o días, impide una planeación adecuada del tiempo familiar y de descanso.
Actividades a desarrollar	Para esta acción se plantean las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none"><li>• La implementación de unos horarios más flexibles que consta de Dos turnos diferentes mañana y tarde (1), noche y madrugada (2) persona colaboradora (3).</li><li>• Estructuración de jornadas de trabajo con dos turnos y un descanso entre mañana y tarde.</li><li>• Organizar un cuadro donde se definen los turnos de tal forma que uno entre los tres tengo una tarde y una mañana de descanso sin influir en su ingreso económico, que permita la planeación del tiempo libre.</li></ul>

---

---

Como Complemento a este aspecto, se hace necesario fortalecer las habilidades de resiliencia y trabajo bajo presión, así como la organización de los puestos de trabajo.

---

Fuente: Propia del investigador

- Eje 3, Responde a la dimensión de motivación intrínseca

---

Aspecto Que impacta	Condiciones de salud a causa de la jornada de trabajo
Objetivos	fundamentar la necesidad de periodos de descanso entre los turnos y acciones que lleven a mantener el ciclo del sueño.
Justificación	Los trabajadores refieren una serie de indicios asociados a las afectaciones en la salud, gracias a la proporción tiempo trabajados por días y horas extensas, las ocupaciones extra laborales y la carencia de tiempo para reposar esto causa de la privación de descanso, El clima o ambiente de trabajo en las empresas constituye uno de los componentes determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de administración, además de los de innovación y cambio asociados a las mejoras por el bienestar de la organización y aspectos ambientales.
Actividades a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estilo de vida saludable dado que los estilos de vida utilizado más la carga laboral causan enfermedades que en muchas ocasiones no son consideradas como laborales</li></ul>

---

---

En estas actividades las cuales consiste en brindar información a fin de que se les indicara como cuidarnos con poco tiempo información suministrada por redes sociales, o puntos de información.

- Diseño de puesto de trabajo dado que la mayor parte del tiempo se encuentran en su lugar de actividades esto puede mejorar mucho el ambiente y la calidad laboral.
- Rotación de actividades más incentivar los colaboradores en laborales con pequeños premios en horas libres o artículos que se han de su necesidad el objetivo es motivar al colaborador a realizar con más entusiasmo sus actividades cotidianas.

Por lo consiguiente las condiciones laborales de los trabajadores informales se pueden mejorar con las organizaciones de temas de interés y condiciones de trabajo que los puede beneficiar y por ende ellos mejorar en los aspectos familiares personales y laborales mejorando también su parte física.

---

Fuente: Propia del investigador

Se espera que la aplicación de estas actividades aporte significativamente en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de bares y discotecas del municipio de Fresno Tolima, como apoyo se diseña una cartilla que refiere algunos de los aspectos más significativos obtenidos en la presente investigación, es válido aclarar que la problemática de

estabilidad laboral no es considerada para establecer recomendaciones, toda vez que hace parte de las condiciones de la informalidad que sugiere esta actividad laboral.

## 24 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alajuela, (2017) material didáctico de esfuerzo manipulación de alimentos, IV Edición Instituto Nacional de Aprendizaje, San José, Costa Rica.

Anón. s. f. «Carvajal Calderón et al. - 2017 - Determinantes socioeconómicos de informalidad l.pdf».

Arango-Thomas, Luis Eduardo, y Luz Adriana Flórez. 2017. Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia. Bogotá, Colombia: Banco de la República.

Barreto, L. F. C., Villamizar, H. P. C., & Flórez, N. E. H. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. Psico espacios: Revista virtual de la Institución Universitaria de Envigado, 11(19), 99-119.

Bris, M. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Educar, 103-117.

Carlos Sabino (1992), El Proceso De Investigación, Publicado también por Ed. Panamericana, Bogotá, y Ed. Lumen, Buenos Aires, Ed. Panapo, Caracas.

Carvajal Calderón, Aura, Leidy Cárdenas Hernández, y Ismael Estrada Cañas. 2017.

«Determinantes socioeconómicos de la informalidad laboral y el subempleo en el área metropolitana de Bucaramanga, Colombia». Equidad y Desarrollo 1(29):53-82.

Castañeda, C. A. R. (2016). La flexibilización laboral en Colombia. Jurídicas cuc, 12(1), 17-29.

Castaño, H. L. (1986). Diagnóstico y Políticas para el sector informal en Colombia. *Lecturas de economía*, (21), 133-167.

Celis Ospina Juan Carlos, (2012). La subcontratación laboral en américa latina: miradas multidimensionales coordinador. Escuela Nacional Sindical. Primera edición, Apartado Aéreo, 12 175 Medellín, Colombia, [www.ens.org.co](http://www.ens.org.co) [fondoeditorial@ens.org.co](mailto:fondoeditorial@ens.org.co)

Cruz, N. M., Pérez, V. M., & Cantero, C. T. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (66), 187-211.

Duarte Reyes, Juan Alexander (2017). Desarrollo de un modelo de gestión para bares y discotecas del DMQ caso Love Music Gallery. Trabajo de investigación para optar por el Título de Ingeniero en Administración de Empresas. Facultad de Ciencias Administrativas. Quito: UCE. p.162.

Espinosa, M., & Morris, P. (2002). Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Garzón-Duque María Osley, Cardona-Arango María Doris, Rodríguez-Ospina Fabio León, Segura-Cardona Angela María (2017). Informalidad y vulnerabilidad laboral: aplicación en vendedores con empleos de subsistencia.

Gómez, C., & Ponce, E. (2010). Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad. *Psychologia: Avances de la disciplina*, 4(2), 113-129.

Hallasi Albújar, DeynaTelma, y Gina del Pilar Nunta Torres. 2019. «Estudio descriptivo de las principales dimensiones de la calidad de vida laboral de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral del Cercado de Lima, 2017». Repositorio Académico USMP.

Helen Carmen Juliana Rodríguez Mino. 2019. «La informalidad de los procesos administrativos y su relación con la calidad de vida laboral del factor humano en una organización empresarial familiar en lima metropolitana año 2018».

Hernández - Sampieri, R., Collado, C. F., Baptista, P., Méndez, S., & Christian Paulina Mendoza. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Education.

María del Mar García-Calvente / Inmaculada Mateo-Rodríguez / Ana P. Eguiguren (s.f.). El sistema informal de cuidados en clave de desigualdad. Parte i. La salud y el sistema sanitario desde la perspectiva de género y clase social 4 Apdo.2070. 18080 Granada. España. <https://www.scielo.org/article/gs/2004.v18suppl1/132-139/>

Martínez Villarraga, Laura Camila, y Lina Victoria Manrique Díaz. 2017. «Caracterización del mercado laboral de los hoteles de la zona centro de la ciudad de Girardot - Cundinamarca, 2017». Tesis.

Neiman, G. (2015). Reclutamiento y contratación de trabajadores estacionales migrantes en el Valle de Uco, provincia de Mendoza, Argentina. Asalariados rurales en América Latina, 111.

Nicolaci, M. (2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Hologramática, 2(8), 3-48.



- Ochoa Valencia, D., & Ordoñez, A. (2004). Informalidad en Colombia: causas, efectos y características de la economía del rebusque. *Estudios gerenciales*, 20(90), 105-116.
- Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*, 3(2), 179-186.
- Ramírez, C. I. R., Correa, M. I. O., Castro-Ríos, A., & Severino-González, P. (2020). Calidad de vida y condición laboral migrante: entre el trabajo formal e informal en la región del Maule, Chile. *Hojas y Hablas*, (19), 81-98. Artículo
- Raúl Mecho Martínez, Operaciones básicas en cafetería y bar, editorial síntesis, S.A, Vallehermoso, 34.28015 Madrid, España
- Robles Ortiz, D., & Martínez García, M. Á. (2018). Determinantes principales de la informalidad: un análisis regional para México. *Región y sociedad*, 30(71), 0-0.
- Rodríguez, K. C. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y formación de profesorado*, 6(1-2), 1-10.
- Roldán Vásquez, P., & Ospino Hernández, C. (2009). ¿Quiénes terminan en la informalidad?: impacto de las características y el tiempo de búsqueda. *Revista de Economía del Caribe*, (4), 149-180.
- Salas, M. M. (2008). Identidad étnica en indígenas huetares de Quitirrisí. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(122), 27-3
- Salinas Machicao, C. A. (2018). Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos-ALFIP, Puno 2017.

Tokman Víctor. (s.f) De la informalidad a la modernidad.

[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_articulo/tokman.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/tokman.pdf)

Uribe García, J. I., Ortiz Quevedo, C. H., & García Cruz, G. A. (2008). Informal jobs and underemployment in Colombia: two sides of the same coin. Cuadernos de Administración, 21(37), 211-241.

Walde Garro, J. P. (2014). Conocimientos y prácticas sobre higiene en la manipulación de alimentos que tienen las socias de comedores populares, distrito de Comas, año 2013.

Zuleta S Lady J (2019). Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia.

[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14614/LadyJohana\\_ZuletaSerna\\_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14614/LadyJohana_ZuletaSerna_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

## **25 Anexos**

- Anexo 1: Instrumento De Recolección De Datos
- Anexo 2: Acta Consolidación Grupo Focal
- Anexo 3: Cartilla Prevención en el Trabajo Informal de Bares Y Discotecas

**26 Resumen Analítico Especializado Con Fines De Publicación RAE.**

<b>Título</b>	Análisis De La Calidad De Vida Laboral De Los Trabajadores Informales De Bares Y Discotecas Del Municipio De Fresno Tolima
<b>Nombre y apellidos del autor</b>	Ana Milena Beltrán Castañeda
<b>Años de Publicación</b>	2020
<b>Unidad Patrocinadora</b>	Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO), Vicerrectoría Académica Tolima-Magdalena Media
<b>Resumen Del Texto</b>	
<p>La presente investigación contextualiza los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de bares y discotecas del municipio de Fresno Tolima, desde la perspectiva metodológica de los métodos mixtos, con una aproximación inicial cuantitativa que evalúa las características de los trabajadores y del trabajo mediante encuestas, así mismo la calidad de vida en el trabajo se evalúa mediante el cuestionario CVP 35 en las dimensiones apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, con una muestra poblacional de 80 trabajadores, cuyos resultados se profundizan de manera cualitativa mediante un grupo focal a conveniencia.</p> <p>De este proceso, se obtiene como resultado significativo que la población trabajadores informal está acumulada entre las edades de 19 a 26 años, el porcentaje más alto de las personas encuestadas viven en unión libre y sus viviendas se encuentran en un sector poco seguro, el tiempo libre es utilizado entre otros para estudio, segundos trabajos, la familia o descansar, ya que sus jornadas se realizan entre mañana, tarde, noche y madrugadas</p>	

incluyendo los días festivos, con un promedio de 10 horas diarias laboradas, bajo la modalidad de contratación por horas o días, sin una certificación de manipulación de alimentos. En consecuencia a las condiciones descritas con anterioridad, los trabajadores de bares y discotecas tienden a sufrir de insomnio (con el 75,7%), cefaleas (27,1%), dolor en la boca del estómago (24,3%), dolor cervical (20%), dolor lumbar (20%), en más grande proporción se hallan los desórdenes alimentarios (87,1% de la población).

Se concluye entonces que la calidad de vida laboral se presenta de manera negativa con una insatisfacción que supera el 60% de la muestra, reconociendo aspectos que influyen de manera positiva como a la motivación dada por su familia y el apoyo recibido por sus compañeros, así mismo los aspectos que influyen de manera negativa y ayudan a entender la percepción de insatisfacción evaluada en la presente investigación, corresponden a la comunicación con los jefes, las responsabilidades, jornadas y ritmos de trabajo, lo cual repercute en las condiciones de estabilidad laboral y las condiciones de salud.

<b>Palabras Clave</b>	Calidad de Vida Laboral; Trabajo informal; Seguridad y Salud En El Trabajo; bares y Discotecas
<b>Problema que Aborda El Texto</b>	¿Cuáles son los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de bares y discotecas del municipio de Fresno Tolima?,
<b>Objetivos</b>	Contextualizar los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de bares y discotecas del municipio de Fresno Tolima.

	<p>Considerando el objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Determinar las características de la calidad de vida de los trabajadores Informales de bares y discotecas.</li><li>• Analizar las características de la calidad de vida de los trabajadores informales de bares y discotecas.</li><li>• Definir parámetros para mejorar la calidad de vida laboral dentro de los bares y discotecas del municipio.</li></ul>
<b>Metodología</b>	
<p>El objetivo de este estudio Mixto secuencial es contextualizar los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de Bares Y Discotecas Del Municipio De Fresno Tolima, considerando las características del estudio, el uso del método mixto es apropiado puesto que desde la perspectiva de Hernández et al. (2014), dicho método permite la complementación, la amplitud, credibilidad, la claridad y la argumentación.</p> <p>La primera etapa cuantitativa consistirá en determinar dichas características según aspectos sociodemográficos y características propias del Trabajo, en las variables de calidad de vida establecidas desde el instrumento CVP 35 (cabezas 1988) correspondientes al Apoyo directivo, Carga de trabajo y Motivación intrínseca, en una muestra probabilística, con una estimación del margen de error del 5% y un nivel de confiabilidad de 95% , lo que se representa en 80 trabajadores como unidades de análisis, de 102 trabajadores informales de Bares Y Discotecas Del Municipio De Fresno Tolima.</p>	

Los resultados serán complementados, mediante una segunda etapa cualitativa que consistirá en profundizar sobre los factores que influyen en los resultados obtenidos sobre apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, respecto a la calidad de vida laboral en los grupos focales, seleccionados a conveniencia de trabajadores informales de Bares Y Discotecas Del Municipio De Fresno Tolima.

### **Conclusiones**

Finalmente, a la pregunta problema ¿Cuáles son los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de bares y discotecas del municipio de Fresno Tolima?, se puede concluir que los aspectos positivos que influyen en la calidad de vida laboral de esta población corresponden a la motivación dada por su familia y el apoyo recibido por sus compañeros, así mismo los aspectos que influyen de manera negativa y ayudan a entender la percepción de insatisfacción evaluada en la presente investigación, corresponden a la comunicación con los jefes, las responsabilidades, jornadas y ritmos de trabajo, lo cual repercute en las condiciones de estabilidad laboral y las condiciones de salud.

### **Bibliografía Citada por el Autor**

Alajuela, (2017) material didáctico de esfuerzo manipulación de alimentos, IV Edición

Instituto Nacional de Aprendizaje, San José, Costa Rica.

Anón. s. f. «Carvajal Calderón et al. - 2017 - Determinantes socioeconómicos de informalidad l.pdf».

Arango-Thomas, Luis Eduardo, y Luz Adriana Flórez. 2017. *Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia*. Bogotá, Colombia: Banco de la República.

- Barreto, L. F. C., Villamizar, H. P. C., & Flórez, N. E. H. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Psico espacios: Revista virtual de la Institución Universitaria de Envigado*, 11(19), 99-119.
- Bris, M. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, 103-117.
- Carlos Sabino (1992), *El Proceso De Investigación, Publicado también por Ed. Panamericana, Bogotá, y Ed. Lumen, Buenos Aires, Ed. Panapo, Caracas.*
- Carvajal Calderón, Aura, Leidy Cárdenas Hernández, y Ismael Estrada Cañas. 2017. «*Determinantes socioeconómicos de la informalidad laboral y el subempleo en el área metropolitana de Bucaramanga, Colombia*». *Equidad y Desarrollo* 1(29):53-82.
- Castañeda, C. A. R. (2016). La flexibilización laboral en Colombia. *Jurídicas cuc*, 12(1), 17-29.
- Castaño, H. L. (1986). Diagnóstico y Políticas para el sector informal en Colombia. *Lecturas de economía*, (21), 133-167.
- Cruz, N. M., Pérez, V. M., & Cantero, C. T. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (66), 187-211.
- Duarte Reyes, Juan Alexander (2017). *Desarrollo de un modelo de gestión para bares y discotecas del DMQ caso Love Music Gallery. Trabajo de investigación para optar por el Título de Ingeniero en Administración de Empresas. Facultad de Ciencias Administrativas. Quito: UCE. p.162.*



- Espinosa, M., & Morris, P. (2002). Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
- Garzón-Duque María Osley, Cardona-Arango María Doris, Rodríguez-Ospina Fabio León, Segura-Cardona Angela María (2017). *Informalidad y vulnerabilidad laboral: aplicación en vendedores con empleos de subsistencia*.
- Gómez, C., & Ponce, E. (2010). Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad. *Psychologia: Avances de la disciplina*, 4(2), 113-129.
- Hallasi Albújar, DeynaTelma, y Gina del Pilar Nunta Torres. 2019. «*Estudio descriptivo de las principales dimensiones de la calidad de vida laboral de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral del Cercado de Lima, 2017*». Repositorio Académico USMP.
- Helen Carmen Juliana Rodríguez Mino. 2019. «*La informalidad de los procesos administrativos y su relación con la calidad de vida laboral del factor humano en una organización empresarial familiar en lima metropolitana año 2018*».
- Hernández - Sampieri, R., Collado, C. F., Baptista, P., Méndez, S., & Christian Paulina Mendoza. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- La subcontratación laboral en américa latina: miradas multidimensionales coordinador: Juan Carlos Celis Ospina, Primera edición, noviembre de 2012, Escuela Nacional Sindical Apartado Aéreo, 12 175 Medellín, Colombia, [www.ens.org.co](http://www.ens.org.co) [fondoeditorial@ens.org.co](mailto:fondoeditorial@ens.org.co)
- María del Mar García-Calvente / Inmaculada Mateo-Rodríguez / Ana P. Eguiguren (s.f.). El sistema informal de cuidados en clave de desigualdad. Parte i. La salud y el sistema

sanitario desde la perspectiva de género y clase social 4 Apdo.2070. 18080 Granada. España. <https://www.scielo.org/article/ga/2004.v18suppl1/132-139/>

Martínez Villarraga, Laura Camila, y Lina Victoria Manrique Díaz. 2017. «*Caracterización del mercado laboral de los hoteles de la zona centro de la ciudad de Girardot - Cundinamarca, 2017*». Tesis.

Neiman, G. (2015). Reclutamiento y contratación de trabajadores estacionales migrantes en el Valle de Uco, provincia de Mendoza, Argentina. *Asalariados rurales en América Latina*, 111.

Nicolaci, M. (2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). *Hologramática*, 2(8), 3-48.

Ochoa Valencia, D., & Ordoñez, A. (2004). Informalidad en Colombia: causas, efectos y características de la economía del rebusque. *Estudios gerenciales*, 20(90), 105-116.

Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*, 3(2), 179-186.

Ramírez, C. I. R., Correa, M. I. O., Castro-Ríos, A., & Severino-González, P. (2020). *Calidad de vida y condición laboral migrante: entre el trabajo formal e informal en la región del Maule, Chile. Hojas y Hablas*, (19), 81-98. Artículo

Raúl Mecho Martínez, *Operaciones básicas en cafetería y bar*, editorial síntesis, S.A, Vallehermoso, 34.28015 Madrid, España

Robles Ortiz, David, y Miguel Ángel Martínez García. 2017. «*Determinantes principales de la informalidad: un análisis regional para México*». *región y sociedad* 30(71).

Rodríguez, K. C. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y formación de profesorado*, 6(1-2), 1-10.

Roldán Vásquez, P., & Ospino Hernández, C. (2009). ¿Quiénes terminan en la informalidad?: impacto de las características y el tiempo de búsqueda. *Revista de Economía del Caribe*, (4), 149-180.

Salas, M. M. (2008). Identidad étnica en indígenas huetares de Quitirrisí. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(122), 27-3

Salinas Machicao, C. A. (2018). Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos-ALFIP, Puno 2017.

Salinas Machicao, C. A. (2018). Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos-ALFIP, Puno 2017.

Tokman Víctor. (s.f) *De la informalidad a la modernidad*.

[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_articulo/tokman.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/tokman.pdf)

Trabajo informal (referencias)

Uribe García, J. I., Ortiz Quevedo, C. H., & García Cruz, G. A. (2008). Informal jobs and underemployment in Colombia: two sides of the same coin. *Cuadernos de Administración*, 21(37), 211-241.

Walde Garro, J. P. (2014). Conocimientos y prácticas sobre higiene en la manipulación de alimentos que tienen las socias de comedores populares, distrito de Comas, año 2013.

Zuleta S Lady J (2019). *Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia*.

[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14614/LadyJohana\\_ZuletaSerena\\_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14614/LadyJohana_ZuletaSerena_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

**Comentarios Finales**

El presente trabajo se presenta para obtener el título como Administrador en Salud Ocupacional