

**Informalidad laboral: impactos y posibilidades para el desarrollo rural de la vereda la
Estrella de Yarumal.**

Por

Edilson Humberto Vargas Meneses

Ingeniero industrial

Fabio Adolfo Serna Arroyave

Zootecnista

Unilasallista Corporación Universitaria

Especialización en Gerencia de Empresas Agropecuarias

Caldas

2021

Contenido

| | |
|---|----|
| Resumen | 5 |
| Abstract | 6 |
| Introducción | 7 |
| Planteamiento del Problema | 8 |
| Pregunta Problematizadora | 2 |
| Objetivos | 3 |
| General | 3 |
| Específicos | 3 |
| Justificación | 4 |
| Marco referencial | 6 |
| Marco contextual | 6 |
| Marco conceptual | 8 |
| Categorización laboral | 8 |
| Empleo Formal | 9 |
| Empleo Informal | 9 |
| Enfoques teóricos | 10 |
| Enfoque Estructuralista | 11 |
| Enfoque Institucionalista | 11 |
| Antecedentes | 12 |
| Desarrollo histórico de la informalidad en Colombia | 14 |
| Repercusiones de la informalidad laboral en el municipio de Yarumal | 16 |
| Metodología | 17 |
| Hipótesis | 18 |
| Variables | 18 |
| Variable independiente: | 18 |
| Variable dependiente: | 18 |
| Instrumentos de recolección de información | 18 |
| Análisis de resultados | 20 |
| Informalidad laboral | 22 |
| Desarrollo empresarial | 24 |
| Conclusiones | 30 |
| Referencias | 32 |

Lista de formatos

| | |
|--|----|
| Formato 1: Formato guía entrevista a empleador | 13 |
| Formato 2: Encuesta a empleados | 15 |

Lista gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1: Mapa de la vereda la Estrella | 7 |
| Gráfico 2: Rangos de edad | 20 |
| Gráfico 3: Estratos socioeconómicos | 21 |
| Gráfico 4: Nivel de estudios | 21 |
| Gráfico 5: Estado civil | 21 |
| Gráfico 6: Hijos en el núcleo familiar | 21 |
| Gráfico 7: Tipo de vivienda | 22 |
| Gráfico 8: Edad de las personas encuestadas. | 25 |
| Gráfico 9: Satisfacción con el salario | 26 |
| Gráfico 10: Clase de vinculación | 27 |

Resumen

La investigación realizada en la vereda La Estrella del Municipio de Yarumal, en el departamento de Antioquia, se concibe como una oportunidad que permite evidenciar el índice de informalidad laboral que se pueda encontrar en las distintas unidades productivas que hacen parte de esta región. Lo cual llama la atención en la medida que la situación de informalidad laboral afecta no solo el bienestar personal sino también de las familias que habitan la zona de influencia.

A propósito del fenómeno de informalidad que se vive en el sector de la agricultura, en la región del norte de Antioquia, específicamente en la zona rural del municipio de Yarumal Antioquia, se evidencia un alto índice de informalidad en las empresas dedicadas a la agricultura, todo esto conllevando desventajas y situaciones de riesgo para el capital humano que hace parte de estas empresas. Es una realidad que la gente en el campo tiene una manera de trabajar, distinta a la de la ciudad, porque existen oficios particulares, estacionalidad de las cosechas, momentos de siembra, recolección, empaque, lavado; todo lo cual ayuda a que se dé la informalidad. (SAC, 2016) sin embargo, no es una razón lógica y determinante para que exista la informalidad, más aún si se tiene en cuenta que esto conlleva alto riesgo para el bienestar del capital humano.

Palabras claves: Unidad productiva, desarrollo rural, Empleo informal.

Abstract

The research carried out in the La Estrella village of the Yarumal Municipality, in the department of Antioquia, is conceived as an opportunity that allows to demonstrate the index of labor informality that can be found in the different productive units that are part of this region. This draws attention to the extent that the situation of labor informality affects not only personal well-being but also the families that inhabit the area of influence.

Regarding the phenomenon of informality that exists in the agriculture sector, in the northern region of Antioquia, specifically in the rural area of the municipality of Yarumal Antioquia, a high rate of informality is evidenced in companies dedicated to agriculture, all this entailing disadvantages and risk situations for the human capital that is part of these companies. It is a reality that people in the countryside have a way of working, different from that of the city, because there are particular trades, seasonality of harvests, times of sowing, harvesting, packing, washing; all of which help informality to occur. (SAC, 2016) however, it is not a logical and determining reason for the existence of informality, especially if it is taken into account that this entails high risk for the well-being of human capital.

Keywords: Productive unit, rural development, Informal employment.

Introducción

Informalidad laboral: impactos y posibilidades para el desarrollo rural de la vereda la Estrella de Yarumal. Es un estudio realizado en la región rural del municipio de Yarumal, para lo cual se aplicó una metodología cualitativa, y con el apoyo de instrumentos de recolección de información como son la entrevista, ficha sociodemográfica y la encuesta.

El informe se presenta ajustado a las exigencias de un artículo de investigación, el cual se compone de los siguientes capítulos: en el primer capítulo se plantea el problema de investigación, definiendo objetivos, hipótesis, formulación del problema, justificación y alcance.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco referencial que presenta las diferentes teorías y conceptos que es importante profundizar y analizar para la construcción del objeto de investigación, contextualizando en primer lugar el estudio realizado.

Seguidamente está el capítulo tres que presenta el diseño metodológico del estudio, enfoque, tipo de investigación, población, muestra, instrumentos de recolección y técnicas para el análisis de información. Se continúa con el capítulo cuarto en el cual se presentan las conclusiones del estudio realizado y por último en el capítulo 5 se presentan las referencias utilizadas para el estudio. Quedando claro que la informalidad laboral de muchas maneras afecta el normal desarrollo de las comunidades y en especial se trata de un factor que determina el nivel de vida de las poblaciones.

Planteamiento del Problema

La actividad agropecuaria constituye un rubro a considerar en la economía de algunos países que presentan las condiciones adecuadas para dicha actividad. “Colombia es uno de los países con mayor potencial de expansión de tierras para uso agrícola en el mundo, con más de 14 millones de hectáreas (Proexport Colombia, 2013), citado por (Castaño y Cardona, 2014). Sin embargo, la participación de este sector en el Producto Interno Bruto - PIB - ha venido decreciendo en las últimas cuatro décadas, Pese a que en todo 2019 el sector agropecuario creció menos que el Producto Interno Bruto (PIB), entre octubre y diciembre mostró una marcada aceleración.

Las cuentas nacionales publicadas por el DANE revelaron que el sector agropecuario se expandió en 2019 un 2%, 1,3 puntos menos que el agregado de la economía. Sin embargo, en el cuarto trimestre su crecimiento se aceleró hasta 3,9%, con lo que se consolidó como la cuarta actividad productiva más dinámica de Colombia, al cierre del año.

Entre los sectores productivos más afectados por la competitividad en realidades de mercados abiertos se encuentran la actividad cafetera, la agroindustria azucarera, los productores de cacao, los ganaderos y lecheros así como los arroceros, sustentan sus dificultades en la alta competitividad que lleva a la caída gradual de los precios internacionales, los altos costos de producción, el impacto del aumento de las importaciones, la incertidumbre frente a factores productivos como el orden público, el desplazamiento de campesinos y la legalización y restitución de tierras, todo lo cual conlleva un alto índice de informalidad en el desarrollo de las empresas.

Colombia fue aceptado en la OCDE, en un país como Colombia, la informalidad en la cual se desarrolla la actividad empresarial y específicamente en el sector agrícola, se convierte en un obstáculo para avanzar en el desarrollo económico, además de generar mayores inconvenientes en materia de derechos y deberes de los empresarios para y con sus trabajadores.

Según Galvis, (2012) A propósito de la informalidad en Colombia, expresa que:

Este fenómeno es crucial para un país como Colombia pues, desde el punto de vista de la seguridad social, las altas tasas de informalidad no garantizan que se genere el flujo de recursos para hacer sostenible el sistema pensional. Por otro lado, una mayor incidencia de la informalidad se puede asociar con menos ingresos para los hogares, lo que afecta el bienestar general de la sociedad.

Ochoa y Ordóñez, (2014) consideran que una de las razones por las que la informalidad en el sector agrícola ha venido creciendo durante los últimos años ha sido la incapacidad del sector formal de emplear a toda la población. Dicho impedimento se deriva de varios problemas que están afectando nuestra economía, como lo son: la disminución de la inversión en nuestro país, tanto nacional como internacional, y el problema de la inseguridad, que es bastante delicado y desmejora el estado económico y social. Esto ha provocado una disminución del PIB colombiano, considerando, además, la disminución del precio internacional del petróleo, lo que a su vez se ha visto reflejado en un exceso de mano de obra en el mercado laboral, el cual no ha visto otra salida más que ingresar en el sector informal.

Es importante destacar tanto la ineficiencia la falta de eficiencia existente en las condiciones de producción de este sector, como también la capacidad que tiene para acoger el excedente de mano de obra que se deriva del sector forma.

De otro lado y no menos importante están los altos índices de pobreza que afectan considerablemente el desarrollo y la productividad del campo, en Colombia al 2013 el 46% de la población rural se encuentra en pobreza y el 21,8% en pobreza extrema (DANE, (2014), un factor que limita las posibilidades del crecimiento económico de la agricultura pueda distribuirse de una manera más equitativa en la población campesina, imposibilita que se mejoren las condiciones de vida en las zonas rurales y ocasiona problemáticas sociales y de orden público.

Unido a lo anterior se encuentra el fenómeno de los migrantes venezolanos, fenómeno que se vuelve muy determinante, por cuanto según informes estadísticos “Colombia cerró el 2020 con 1.729.537 ciudadanos venezolanos, lo cual quiere decir un 2,35 menos de lo que teníamos en 2019. De esos 1.729.537 (...) 762.000 son regulares, lo cual equivale al 44 %” (Portafolio.com). los migrantes venezolanos, llegan a los municipios con la intención de encontrar un empleo que les facilite la obtención de recursos para cubrir sus necesidades básicas de subsistencia, esta situación se ha convertido en un flagelo que afecta definitivamente el empleo de las personas que se encuentran en la población objeto de estudio, generando una inestabilidad a nivel general y por supuesto aumentando el índice de desempleo y la informalidad laboral presente en el territorio.

De acuerdo con Vargas (2016) la Encuesta Nacional Agropecuaria (ENA) realizada por el DANE en el año 2015 en los 22 departamentos catalogados como agrícolas, excluyendo a los departamentos de Arauca, Amazonas, Caquetá, Chocó, Guainía, Guaviare, Putumayo, San Andrés, Vaupés y Vichada, por no considerarse departamentos tradicionalmente agrícolas, establece el total de áreas sembradas y cosechadas, así como las toneladas producidas por el año de los principales cultivos en el país.

A propósito del fenómeno de informalidad que se vive en el sector de la agricultura, en la región del norte de Antioquia, específicamente en la zona rural del municipio de Yarumal Antioquia, se evidencia un alto índice de informalidad en las empresas dedicadas a la agricultura,

todo esto conllevando desventajas y situaciones de riesgo para el capital humano que hace parte de estas empresas. Es una realidad que la gente en el campo tiene una manera de trabajar, distinta a la de la ciudad, porque existen oficios particulares, estacionalidad de las cosechas, momentos de siembra, recolección, empaque, lavado; todo lo cual ayuda a que se dé la informalidad. (SAC, 2016) sin embargo, no es una razón lógica y determinante para que exista la informalidad, más aún si se tiene en cuenta que esto conlleva alto riesgo para el bienestar del capital humano.

A propósito de los esfuerzos realizados por el gobierno para fortalecer el carácter formal del empleo, es importante traer en cuenta el Decreto 721 de 2013 por el cual se reglamenta el acceso al subsidio familiar para los trabajadores domésticos. También ha tenido incidencia en este grupo poblacional la entrada en vigencia del Decreto 2616 de 2013, que permite la cotización a los sistemas de pensiones y riesgos laborales para aquellas personas que trabajen por periodos inferiores a un mes, cotizando por semanas trabajadas.

Los empleados deben estar vinculados mediante un contrato de trabajo, quedando el empleador obligado a afiliarse al sistema de seguridad social a su empleado. La afiliación es obligatoria, y el hecho de que el empleado esté afiliado al régimen subsidiado, no libera al empleador de su obligación, y de responder en caso de que el empleado sufra algún accidente o enfermedad estando sin afiliación.

Pregunta Problematicadora

¿Qué implicaciones tiene para la sostenibilidad de las empresas agropecuarias de la vereda la Estrella del municipio de Yarumal Antioquia, los altos índices de informalidad laboral?

Objetivos

General

Analizar las causas que llevan a la informalidad laboral en las Mi Pymes agropecuarias de la vereda la Estrella y sus implicaciones en el desarrollo empresarial.

Específicos

- Diagnosticar el nivel de informalidad de las unidades productivas agropecuarias de la zona rural del municipio de Yarumal Antioquia
- Identificar las causas que generan la informalidad laboral en las unidades productivas agropecuarias de la vereda La Estrella del municipio de Yarumal y sus implicaciones para la sostenibilidad de las empresas que contratan por fuera de la norma.
- Discernir sobre los hallazgos en términos de sostenibilidad social y empresarial.

Justificación

Existen una serie de conceptos que se acercan desde una perspectiva teórica y empírica a la definición de informalidad, pero no hay un consenso sobre éstos. Una de las dificultades que esto trae, por ejemplo, en la comparación de resultados, es que un empleado se caracteriza como informal cuando no goza de los derechos o beneficios que un trabajo formal provee. No obstante, dichos derechos o beneficios son variables aún dentro de los empleos que se definen como formales. Por ello, los criterios que se han adoptado para definir la informalidad laboral están relacionados con el tipo de actividad que se ejerce, así como el tipo de contrato, las características de éste y las de la empresa.

A propósito de la informalidad laboral y lo que implica para las poblaciones rurales. La población rural se ha caracterizado por ser la más vulnerable en cuanto a condiciones de vida comparada con los sectores urbanos del país, a dichas condiciones se les conoce como determinantes sociales, los cuales representan las circunstancias en las que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen; se puede observar la existencia de una brecha que ha existido durante décadas en el país, siendo una de las principales problemáticas en la cual se ha venido trabajando y tratando de mejorar en los últimos años. “Dichas condiciones de vida incluyen condiciones relacionadas con la salud, el trabajo, la educación, siendo la pobreza el principal factor que provoca esta inequidad (Vargas, 2016).

Generalmente ser empresario es conseguir mayores comodidades, realización personal, alejarse del trabajo dependiente. Dentro del ámbito empresarial existen muchas formas de constituir y manejar una empresa, bien en forma individual y/o asociada. A propósito de la formalización de empresas esto no se trata de una mera constitución de una sociedad mercantil, pues sociedad y empresa son conceptos diferentes, toda vez que es posible desarrollar una empresa

en debida forma y ajustada a parámetros de formalidad con su estructura y trabajadores, a través de establecimientos de comercio o sin ellos. (Vegas, 2017) en cuanto la empresa desarrolle actividades de servicios de diferente índole, como persona natural.

Por lo tanto, el cumplimiento de los requisitos de inscripción en un registro mercantil de una cámara de comercio tampoco supone por sí mismo alcanzar la formalidad en estricto sentido. Por lo tanto, se puede hablar más que de costos de una inversión que realiza el empresario cuando formaliza su empresa, teniendo en cuenta que “la formalización es trascendental para el empresario, le garantiza acceso al crédito, a capacitación técnica, ampliar el mercado, el desarrollo de nuevos negocios; genera confianza y reputación como activos intangibles necesarios para la prosperidad empresarial” (Vegas, 2017). Y Considera Vegas, (2017) además que, desde la perspectiva de la sociedad como comunidad económica, también implica estabilidad de los mercados, información relevante, garantía de precios de mercados y de calidad de los productos y servicios.

Es de anotar que, que iniciar un negocio en el momento actual, representa una alta competencia y decisión, esto se manifiesta por la amenaza de nuevos competidores en el mismo giro del negocio, cambio en la práctica de los clientes, o proveedores, nuevos sustitutos y sobre todo en el mundo altamente competitivo y globalizado en que vivimos, Pero esto se contrarresta con la fortaleza y dinamismo humano de salir adelante en su progreso familiar, Lógicamente debe acompañar a esta iniciativa una capacitación técnica para evitar los fracasos y competir en una economía abierta al comercio internacional.

Según Ayala (2005) la empresa es una persona jurídica, de derecho privado, constituido por voluntad unipersonal, o de varios socios, con patrimonio propio distinto al de su titular, que se constituye para el desarrollo exclusivo de actividades económicas como la producción y/o comercialización de bienes y servicios de pequeña empresa. Surge entonces la intención de profundizar acerca de las implicaciones que tiene para la empresa.

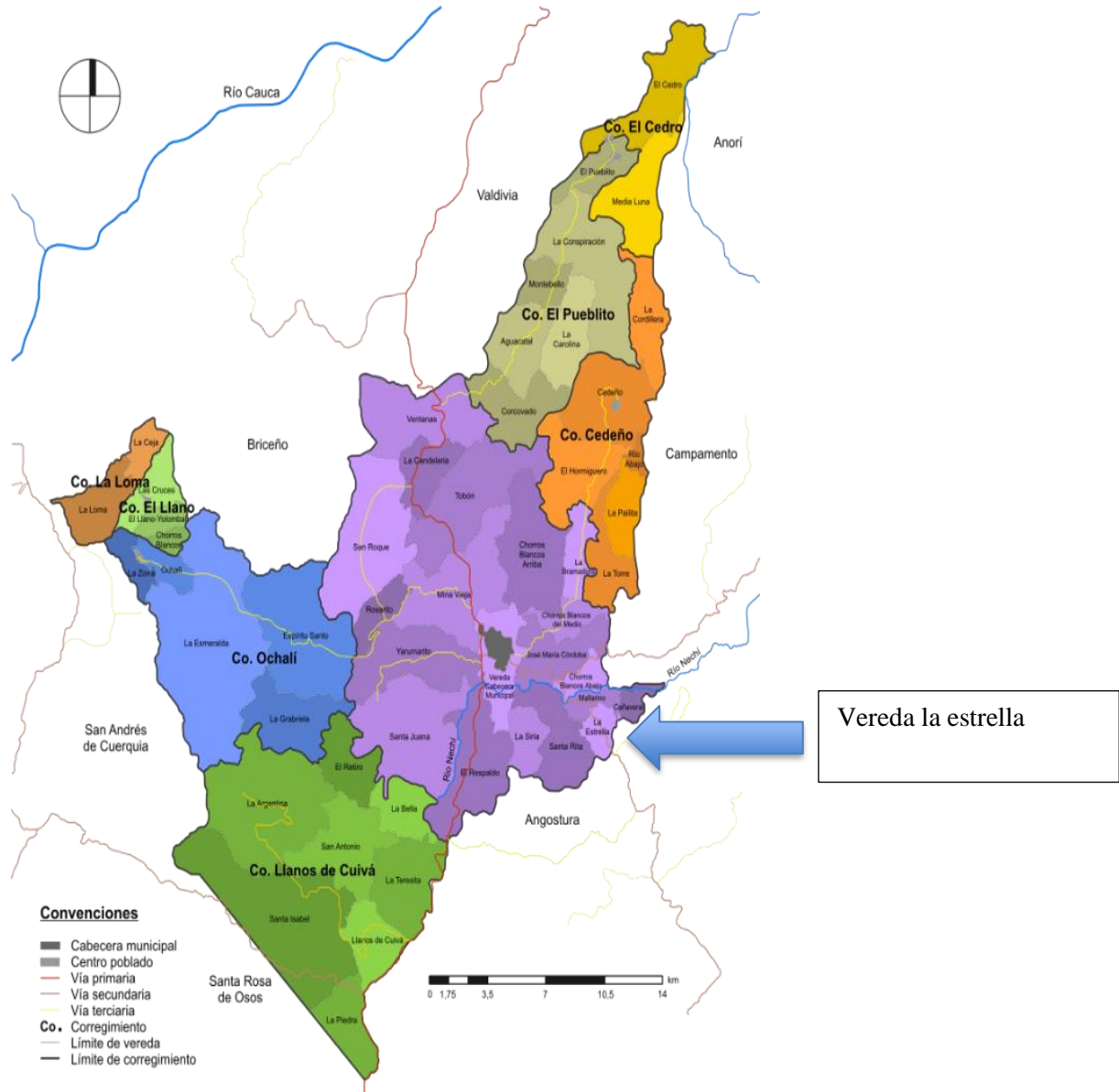
Marco referencial

Marco contextual

Yarumal es un municipio y ciudad de Colombia, localizado en la subregión norte del departamento de Antioquia. (Yarumal, gov.co, 2021) Sus límites son: por el norte con el municipio de Valdivia, al oriente con los municipios de Campamento y Angostura, al noroeste con el municipio de Briceño, al occidente con el municipio de San Andrés de Cuerquia y al sur con el municipio de Santa Rosa de Osos. Su cabecera municipal está a 123 kilómetros de Medellín. (Yarumal. gov.co, 2021). Todo el territorio presenta un relieve bastante montañoso, pues está emplazado sobre las estribaciones del ramal occidental de la cordillera central de los Andes. Tiene una extensión de 724 km², de los cuales 2,1 km² corresponden al área urbana.

Su cabecera municipal está conformada por 20 barrios y la zona rural por 52 veredas y 7 corregimientos. Su clima es frío debido a su elevación sobre el nivel del mar (2.353 m). La actividad económica del municipio deriva de la ganadería, agricultura, minería, comercio e industria. La agricultura está representada en cultivos de café, caña de azúcar, fríjol, plátano, yuca, maíz, papa y cacao. En cuanto a la ganadería se explota mayoritariamente el ganado vacuno y porcino; además la actividad minera incluye la extracción de oro, piedra de talco, caliza. El sector de la industria es muy variado, se destacan la compañía “setas de Colombia”, “Tablemac” y Talcos de Yarumal. No menos importante es el sector del comercio, pues se encuentra localizado estratégicamente en la vía que de Medellín comunica con la Costa Atlántica de Colombia.

Gráfico 1: Mapa de la vereda la Estrella



Marco conceptual

Categorización laboral

Según la Constitución política de Colombia en su artículo 25 “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” A partir de esta concepción, se debe visualizar el trabajo como un derecho fundamental que aporta a la dignidad de las personas y ayuda a la construcción de sociedad justas. No en vano en las sociedades organizadas se evidencia una protección legal al trabajo, considerándolo formalmente como el medio idóneo para que la sociedad avances en los aspectos económico y social. Por lo tanto, no se puede pensar en una sociedad en donde no exista el trabajo y por supuesto su contribución en forma de salario para cubrir las necesidades básicas de subsistencia.

La Constitución Política manifiesta que el derecho al trabajo hace parte de los derechos fundamentales, es decir, para el Estado se hace inevitable no brindar garantías a estos derechos. Asimismo, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 1º, expresa que el objetivo principal de dicho Código es alcanzar el equilibrio en la relación obrero-patrón, protegiendo al trabajador, al encontrarse este en desventaja económica y social respecto del empleador, haciendo referencia en que el trabajador goza con protección por parte del Estado en la forma prevista por la Constitución y demás leyes relacionadas.

Según Gómez (2012) en su libro Derecho Laboral I expresa que “El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relación obrero- patronal, individual y colectivo, que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo” (Gómez, 2012), dicho de otra forma, se trata del conjunto de principios y normas que regulan la relación laboral.

Así mismo y desde una concepción socio cultural, el trabajo hace parte de la regulación social, de manera que desarrolla un papel destacado para la legitimación de los cambios socio estructurales que afectan distintos contextos y momentos en la mayoría de las sociedades (Marín, 2001). En conclusión, el empleo o en su mismo el trabajo, puede tener clasificaciones variadas, las cuales están determinadas por el tipo de remuneración, la forma de vínculo laboral, el lapso que se posterga en el tiempo, pero en general puede ser reunido en dos grandes grupos: empleo formal y empleo informal.

Empleo Formal

El empleo formal es sinónimo de legalidad, en otras palabras, es una actividad que está ajustada a la normatividad laboral del país y que cumple con todas las garantías tanto para el trabajador como para el empleador. Este trabajo está sujeto a estadística dado que el Estado puede medirlo, en Colombia dichas mediciones las realiza el Departamento Administrativo Nacional de Estadística en adelante DANE. Además, el empleo formal cumple a cabalidad con sus obligaciones tributarias. Las personas que se encuentran en este sector generalmente poseen un nivel académico alto y un nivel de vida estable y digna, esto dado por la estabilidad laboral y la protección social.

Se puede considerar trabajo formal como el que requiere unos estudios amplios, posee un vínculo laboral contractual y una remuneración acorde a la función y conocimiento del trabajador, con una tasa mínima de salario fijada por el gobierno nacional que busca proteger un mínimo vital de las personas, pero que dependiendo la labor las remuneraciones pueden ser más cuantiosas.

Empleo Informal

Puede considerarse la antítesis de la formalidad, aunque es legal su realización, puede estar a veces inmerso en situaciones ilegales verbigracia la venta de música sin los debidos permisos. Muchas veces no se encuentra acorde a la normatividad laboral en temas como remuneración mínima, seguridad social, jornada laboral, calificación académica y es debido a la particularidad

de sus actividades. Se pueden agrupar en esta categorización trabajadores independientes, domésticos, labores artesanales y empíricas. Estas personas generalmente no poseen un alto nivel académico, por lo que le dificulta la transición al sector laboral formal en el país.

Al respecto la Organización internacional del Trabajo (OIT) presenta datos acerca de este fenómeno en los cuales se evidencia que el 20% de los trabajadores que laboran en forma informal pertenecen a la población más pobre de Colombia, representando una tasa de informalidad del 72%; más del doble de lo que sucede entre el 20% de mayores ingresos, entre quienes la informalidad es de 31%, lo cual permite establecer un claro vínculo con la desigualdad de ingresos. (OIT, 2014).

En otro sentido, para Ramírez y Guevara (2006) los trabajadores informales son observados como aquellos que se encuentran vinculados especialmente al sector del comercio y a la prestación de bienes y servicios, laborando en empleos efímeros y con baja productividad, donde muchas veces los ingresos percibidos no llegan ni a medio salario mínimo.

Asimismo, el DANE ha expresado en repetidas ocasiones que la informalidad es el Conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes y prestación de servicios, con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan de esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria en la que hay poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital, como factores de producción. Las relaciones de empleo en los casos en que exista informalidad se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales.

Enfoques teóricos

Con respecto al empleo informal, se dan varias interpretaciones, que no se pueden dejar de

lado, porque son teorías científicas que desde diferentes enfoques buscan explicar este fenómeno laboral que se presenta en el mundo laboral del planeta. Llegando a la conclusión que se trata de un fenómeno que se presenta por causa de diversos factores como infraestructura, alfabetización, población, entre otros. Es importante entonces resaltar el aporte del enfoque estructuralista y el institucionalista.

Enfoque Estructuralista

A partir de los principios del enfoque estructuralista, el empleo informal se considera que tiene una relación directa con el escaso desarrollo de la economía de un país, por lo que una gran parte de la población termina excluida por la oferta laboral formal o sector “moderno” en consecuencia, una cantidad de personas se ve obligada a subsistir por medios alternativos y la informalidad o ilegalidad en el peor de los casos los absorben en el llamado sector “secundario”.

Así mismo es una realidad que los trabajadores del sector “secundario” no logran emplearse en el sector “moderno” porque no cuentan con la debida calificación, este aspecto sin lugar a duda se refiere al nivel académico de las personas, por lo que se puede prever que no solo el escaso desarrollo de la economía es el motivo de la informalidad, también lo es la falta de educación de las personas de estos países en vía de desarrollo. Pero la respuesta para este enfoque está en la desigualdad entre oferta y demanda en el mercado laboral; no se poseen los suficientes puestos en el sector “moderno” y la población para acceder a estos empleos es mucha, pero en muchos casos con bajo nivel educativo, lo que se convierte en un doble obstáculo, la alta competencia en personal y la baja calidad de educación.

Enfoque Institucionalista

Este enfoque pretende explicar la informalidad desde un punto de vista diferente, en palabras de Jiménez, (2012):

El sector informal agrupa actividades económicas que se desarrollan bajo la legalidad, en

términos del incumplimiento de las reglamentaciones comerciales, laborales y/o ambientales, entre otras. Por lo tanto, son actividades legales porque ofrecen productos o servicios que traen beneficios y no perjuicios, pero que evaden las políticas tributarias. (p.23)

En concordancia con lo anterior, se puede observar que el enfoque institucionalista ve la presencia marcada de la informalidad laboral como una decisión personal que cada individuo asume, buscando no estar sujeto a la normatividad laboral o tributaria del país, es decir, en procura de una libertad de elección y una forma indirecta de evitar la intromisión del Estado en sus asuntos que tienen que ver con su vida laboral.

Antecedentes

La teoría clásica en su afán de explicar el fenómeno de la informalidad, asevera que este no existe, pues la economía se evidencia en pleno y traza un ajuste automático de equilibrio donde convergen oferentes y demandantes. Por su parte la teoría neoclásica es la primera en deducir que se evidencian actividades de carácter informal y que estas deben ser vistas como limitantes de crecimiento como por ejemplo de nuevos mercados competitivos. También hace alusión a las transformaciones de empleos y salarios, mas no hace énfasis en el desempleo y nombra al estado como factor relevante en la distorsión del mercado laboral.

Asimismo, la teoría neo-estructuralista, contempla la viabilidad de empleos que trae consigo la informalidad y relaciona esta situación con la distribución de riquezas y la deficiente accesibilidad de créditos. Ahora, dicha teoría expresa que el origen de la informalidad germina del Estado por el exceso de intervención. Dichas teorías concluyen al dar cuenta de la existencia y vigencia de este fenómeno, además dan su percepción sobre las políticas públicas a seguir para menguar la informalidad.

La informalidad en sus orígenes nace por la preocupación que genera la pobreza, es decir,

la forma como las familias con menos recursos buscan ingresos para satisfacer en forma precaria sus necesidades, y sin la posibilidad de gozar plenamente de los derechos que el trabajo trae consigo. Sobre este fenómeno se pronunció Keith Hart, quien a principios de los setenta, estudia los empleos formales y empleos informales en la ciudad de Accra, Ghana y los ingresos recibidos en estos. En su estudio expresa que el empleo informal es poco valorado por la población por su inestabilidad en el tiempo, dando cuenta de que el endeudamiento es una forma de ingreso del sector informal (Díaz, 2015, pág. 05). Una revisión histórica de este fenómeno de la informalidad, ha venido luchando por mantener un concepto atónito en una realidad dinámica. La constante lucha de los investigadores va encaminada tanto en examinar la evolución de la informalidad laboral como por mostrar la pertinencia del concepto en una esfera de evolución económica y laboral.

Las Naciones Unidas en el informe sobre los objetivos del milenio realizado en el 2008 proyectaron como alivio a la informalidad, se debe generar empleos productivos y decentes, examinando las estrategias para reducir la pobreza, siendo este el centro de la política pública que deberá implementar cada gobierno, teniendo especial atención en que estas políticas conduzcan empleos decentes.

Desarrollo histórico de la informalidad en Colombia

La economía colombiana desde hace varios años ha venido en un crecimiento progresivo que la hace competitiva en la región, pero todavía la mano de obra y las condiciones laborales no son las más idóneas para una economía que va en tendencia al crecimiento.

La informalidad en un ámbito laboral puede ser definida como trabajos inestables con bajas remuneraciones, sin recursos amplios y necesarios que hacen que la persona subsista de manera precaria. Aun así, el DANE ha considerado trabajadores informales a aquellas personas que laboran en empresas con poco personal verbigracia jornaleros y patronos, a quienes trabajan por cuenta propia, empleados domésticos, entre otros, y a través de encuestas realizadas en los hogares de las principales ciudades colombianas, se logró determinar que seis de cada diez personas que trabajan pertenecen al sector informal.

Ante esta definición varios autores han expresado que dicha informalidad laboral se presenta cuando no se goza de derechos o beneficios que un trabajo formal provee a sus empleados como son la seguridad social, el tipo de contrato, la actividad a realizar, sumando a estas características la decisión voluntaria de seguir en la informalidad y no optar por otro tipo de oferta laboral.

A lo largo de la historia se han evidenciado algunos investigadores de la informalidad en Colombia, especialmente durante los años setenta y ochenta, enfocando su atención en las diferencias salariales y en como el sector informal trae complementos a la economía por medio de la mano de obra no calificada. Todo esto fue logrado a través de estudios realizados en las principales ciudades por medio de encuestas y proyecciones de datos censales. Años después, la informalidad empezó a percibirse como reflejo de la pobreza que acaecía en el país, sin olvidar la ineficacia de los planes de desarrollo. Además de esto, los elevados costos que deben enfrentar las empresas del sector formal en trámites y aprobaciones, ha impedido la constitución de más empleos

formales, pues esto desestimula y tienden a seguir en la informalidad, la cual tiene secuelas perjudiciales en muchos ámbitos económicos del país como lo son los aportes a la seguridad social, esto hace que dicho sistema sea sobrecargado con muchos usuarios, pero pocos aportantes, por lo que se encuentra siempre protegiendo a muchos, pero con un costo alto para pocos, algo desigual por la insuficiencia de los aportes.

Además en materia de impuestos se ve una recaudación muy disminuida, ya que la mayoría de personas que se encuentran en la informalidad no cumplen cabalmente con impuestos que quienes tienen un trabajo formal cumplen debidamente; esta evasión de impuestos perjudica gravemente las finanzas públicas del país, lo cual ha llevado a formular propuestas para menguar dicha situación, entre estas, el mono tributo que busca principalmente que los empleados informales pasen a una formalidad que los beneficie de prerrogativas del Gobierno Nacional o del sistema financiero.

La informalidad también genera una baja productividad, esto debido a que la mano de obra no es la ideal y se les hace difícil entrar a un mercado competitivo, por lo que en sus actividades informales no poseen una competencia lo suficientemente fuerte para competir con personal cualificado de manera formal.

En Colombia ha influido la percepción del control de las actividades informales por medio de dimensiones que buscan que esta informalidad se incorpore en la formalidad, esto se ha denominado transición informalidad-formalidad. Lo anterior enmarca la relevancia de las políticas públicas concernientes a las reformas a la seguridad social y los programas que impulsan las microempresas mediante capacitaciones y asesorías técnicas para el fortalecimiento de microempresas, se requiere que estas sean registradas y para apoyar la generación de empleo, se creó el Banco de Oportunidades. La Ley 100 de 1993 buscó introducir al sistema de seguridad

social afiliar a todos los trabajadores a salud, pero por la crisis que empezó evidenciarse en las pequeñas empresas, tuvieron que dejar por fuera del sistema de salud a muchos empleados.

En los últimos años, se ha identificado el sector informal como un conjunto de actividades dedicadas a la producción de ingresos sin la debida regulación de las instituciones como las demás actividades que si cuentan con este control social y legal. Y bajo este supuesto se puede inferir que se percibe el sector informal como aquel sector en el que los empleadores operan evadiendo impuestos y con escasas garantías como el salario mínimo y la seguridad social, entre otros.

La Escuela Nacional Sindical (ENS) ha venido proponiendo estrategias jurídicas encaminadas a la formalización laboral a través de instrumentos de recaudación que impulsan la identificación de prácticas de tercerización laboral e intermediación laboral ilegal, con el fin de detallar la situación de los trabajadores informales en la actualidad y poner en marcha las estrategias para llegar a la formalidad.

Repercusiones de la informalidad laboral en el municipio de Yarumal

La informalidad laboral repercute en las economías de países en vía de desarrollo como Colombia y principalmente en municipios como Yarumal, asuntos como el sistema de seguridad social se ve menoscabado en su patrimonio al no existir una cantidad suficiente de personas que aporten al sistema, por otro lado en el ámbito tributario se ve igualmente menoscabado la recolección de tributos por parte del Estado de estos trabajadores informales que no cumplen la normatividad expresa y que en cierta medida burlan el sistema, evitando así que el Estado pueda obtener recursos suficientes para desarrollar sus fines esenciales. Estas repercusiones económicas hacen que el país este constantemente desbalanceado en temas de productividad o en las mediciones económicas que realizan agencias internacionales y que impiden que se pueda mejorar la economía.

Metodología

Se trata de un estudio descriptivo para lo cual se utilizará la investigación cualitativa, mediante el paradigma socio crítico el cual de acuerdo con Arnal (1992) adopta la idea de que la teoría crítica es una ciencia social que no es puramente empírica ni sólo interpretativa; sus contribuciones, se originan, de los estudios comunitarios y de la investigación participante. (p.98). Tiene como objetivo promover las transformaciones sociales, dando respuestas a problemas específicos presentes en el seno de las comunidades, pero con la participación de sus miembros. se fundamenta en la crítica social con un marcado carácter autorreflexivo; considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos; pretende la autonomía racional y liberadora del ser humano; y se consigue mediante la capacitación de los sujetos para la participación y transformación social. Utiliza la autorreflexión y el conocimiento interno y personalizado.

El enfoque cualitativo posibilita el alcance de los objetivos propuestos para esta investigación porque posibilita la observación y la inmersión en el campo para describir los elementos que serán objeto de análisis y la forma como se comporta la población objeto de estudio frente a las estrategias que se desarrollarán para generar el cambio que se pretende. Con este tipo de investigación, se pretenden interpretar situaciones propias de contextos sociales y culturales dentro de teorías apropiadas, para que fundamente los resultados que se obtienen a partir de las técnicas e instrumentos de recolección de información como: guías de observación, encuestas y entrevistas, diarios pedagógicos, observaciones no estructuradas.

La investigación cualitativa es pertinente para el presente estudio porque permite que el conocimiento se convierta en una creación compartida, a partir de la interacción entre el investigador y los empresarios (población objetivo), para observar su comportamiento respecto al

tema de la informalidad laboral. Incluyendo la mirada del empleado como actor relevante de la sostenibilidad empresarial.

Hipótesis

La informalidad laboral presente en los emprendimientos agropecuarios rurales de la vereda la Estrella del municipio de Yarumal afecta el desarrollo rural. Y la sostenibilidad de las empresas en el tiempo.

Variables

Variable independiente: Informalidad laboral

Variable dependiente: Desarrollo empresarial

Instrumentos de recolección de información

Para la recolección de la información se tuvo en cuenta la entrevista semiestructurada y la encuesta. La entrevista es un instrumento de recolección de información cuyo objetivo es establecer un dialogo dirigido entre el entrevistado y el entrevistador con el fin de profundizar en un tema específico del cual se tiene la certeza que el investigado posee la información pertinente para fortalecer el estudio. Por lo tanto, se puede considerar la entrevista como una conversación, que tiene como propósito realizar preguntas y escuchar respuestas”. Además, esta técnica está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador.

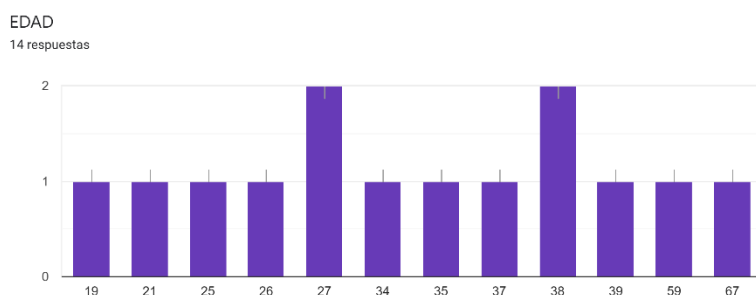
La entrevista fue aplicada a 10 empleadores de 10 fincas de la vereda La Estrella del municipio de Yarumal, (Ver anexo 1) Este instrumento permitió tener una visión global de la percepción que tienen los empleadores frente a la relación que se establece con el empleador al momento de contratar los servicios, además se pudo detectar que tan importante es para el empleador establecer un vínculo laboral formal con los empleados, lo cual le va a permitir establecer desde el inicio los deberes y derechos adquiridos en la relación empleador-empleado.

Para los empleados se diseñó una encuesta, mediante la cual se pretendió medir el grado de satisfacción de los empleados de las empresas de la vereda La Estrella con respecto a sus condiciones laborales, (Ver anexo 2) aspecto que es muy importante para verificar el grado de desarrollo empresarial que se tiene en la vereda a partir de las unidades productivas (fincas) y su recurso humano, teniendo en cuenta, como bien lo expresa Herrera, (2019) El capital humano es el factor clave para que una empresa tenga éxito. Por lo tanto, se requiere de un recurso humano satisfecho que cubra las expectativas que el empleador tiene a corto, mediano y largo plazo, en cuanto al desarrollo que le quiere dar a la finca.

Análisis de resultados

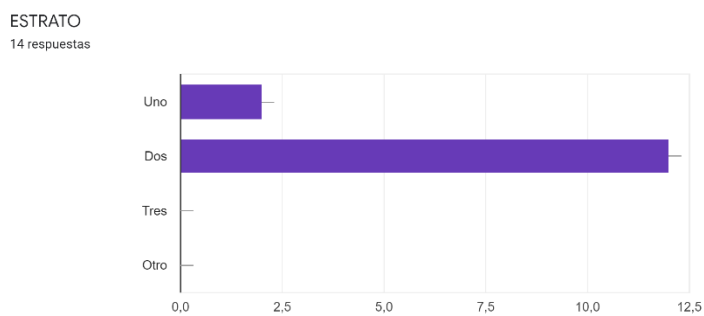
Soportado en los principios de la legislación laboral en Colombia y teniendo en cuenta la realidad encontrada en las 10 fincas analizadas para efectos del presente estudio, se evidencia que la mayoría de estas fincas, tienen una marcada informalidad, en cuanto al manejo del personal. Para darle desarrollo al presente análisis se tiene en cuenta las variables a estudiar: Informalidad laboral y desarrollo empresarial. Para lo cual se parte del análisis sociodemográfico de la población que participó en el estudio.

Gráfico 2: Rangos de edad



En la población involucrada en el estudio el promedio de edad está entre los 27 y 38 años de edad, en su gran mayoría, este es un indicador que da cuenta de que la población está en una edad para desempeñarse en un nivel óptimo y que son personas con edades que les permite todavía tener una historia laboral que les permita acceder a los beneficios de una pensión, pero que de no contar con esas garantías no podrán acceder a tal beneficio, siendo este uno de las motivaciones que se tiene cuando se accede a un trabajo que brinde todas las garantías. (Ver gráfica 2)

Gráfico 3: Estratos socioeconómicos



Llama la atención también que la población en su gran mayoría son hombres

Gráfico 4: Nivel de estudios

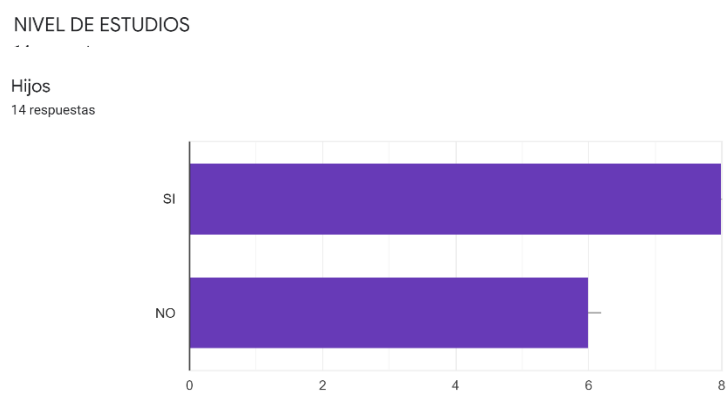


Gráfico 5: Estado civil

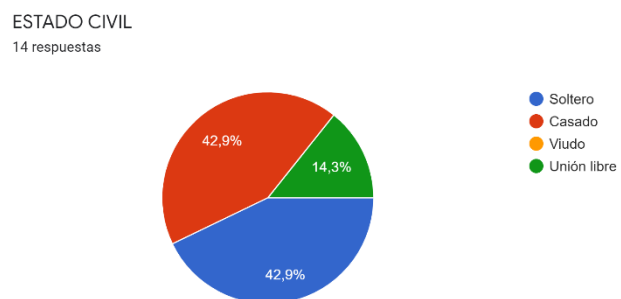
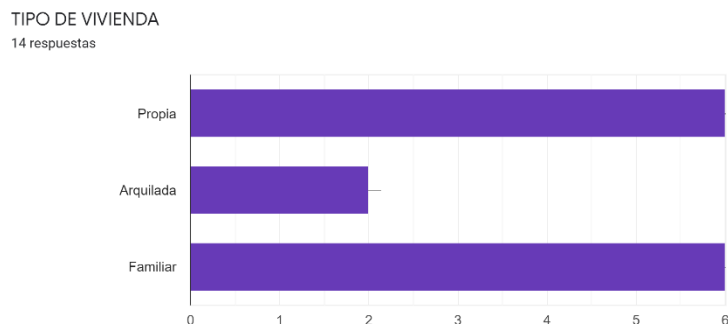


Gráfico 6: Hijos en el núcleo familiar

Gráfico 7: Tipo de vivienda



Informalidad laboral

De acuerdo a la información obtenida en la aplicación de la entrevista se evidencia que en una gran mayoría de las empresas no existe un vínculo laboral legalmente constituido entre empleador y empleado, generando un alto índice de informalidad, lo que conlleva además situaciones de riesgo para ambas partes, se pudo detectar que los empleadores son conscientes de la importancia de formalizar la empresa, de ofrecer mayores garantías a los empleados, pero expresan que no están en condiciones de hacerlo porque la finca no tiene la cantidad de ingresos que se requiere para ello, *“es muy complicado y no hay suficientes ingresos para poder cumplir con esas obligaciones, es más yo creería que en la región son muy pocos los empleadores que con todo lo que el gobierno exige”* (Finca 1) esta realidad no solo pone en riesgo la calidad de vida del empleado, sino que es un obstáculo para que el empleador alcance el desarrollo empresarial pertinente.

Según el Diario la República (2019) en la Columna del analista Sergio Mutis Caballero

La informalidad es una realidad en Colombia. De hecho, puede afirmarse que 50% de las actividades empresariales es informal. Para lograr un adecuado desarrollo como nación y un crecimiento económico sostenible, donde todos

contribuyamos al mejoramiento colectivo, es necesario que el Gobierno incentive la formalización empresarial y laboral; y complementariamente, instituciones privadas como las cámaras de comercio consoliden su labor en este propósito.

Como se puede ver, el tema de la informalidad no se le puede restar la importancia que se merece, como bien lo afirma el autor, combatir la informalidad es una tarea que viene de arriba, el mismo estado colombiano debe ser partícipe en las estrategias para que los emprendedores, puedan consolidarse como empresas, es así como a partir de los incentivos que el gobierno haga y las instituciones privadas que mucho tienen que ver con el tema de formalización laboral.

En su Columna, el escritor Mutis, además resalta la importancia de enfrentar la informalidad y reconoce que el mejor camino es “simplificar el proceso para desarrollar la actividad económica formal” (par, 3). Evitar también el exceso de burocracia, minimizando u omitiendo las barreras regulatorias y tributarias trámites que lo único que hacen es disminuir la posibilidad para formalizarse. Esto sin advertir que las autoridades no deben castigar al formal sino premiarle, disminuyendo presiones fiscales y generando trámites sencillos y eficientes en su actividad.

En concordancia con lo anterior, se considera que no es fácil para los empleadores cumplir con un alto nivel de formalización, aunque ellos sean conscientes de la importancia de ofrecerles a sus empleados mayores garantías los altos costos, y la cantidad de obligaciones no se compensan con los ingresos que tienen las unidades productivas, y de manera obligada los empleadores, al no tener un apoyo o un incentivo del gobierno o entidades que tengan que ver con la estabilidad laboral y el desarrollo empresarial,, no pueden cubrir todos las obligaciones que una empresa formalmente constituida pudiera hacer con sus empleados. Advierte (finca 2)

“Como le dije no a todos los tengo con su seguro, su pensión y todo eso que hay que ofrecerles como en una empresa, tengo solo a dos afiliados y eso por su antigüedad en la finca, y

porque no alcanzan los ingresos para tener todo el personal, además tampoco se les tiene un contrato firmado, solo se les paga el jornal semanalmente y si se enferman pues colaborarle con las medicinas, solo eso”.

De acuerdo con Ochoa y Ordoñez, (2014)

Los elevados costos de producción que deben enfrentar las empresas del sector formal y el sinnúmero de trámites y aprobaciones a los que deben someterse, desestimula en muchos casos la constitución formal, por lo que, ante la dificultad para la formalización, ellas deciden mantenerse en la informalidad.

Por consiguiente, los costos que implica la puesta en marcha de una empresa, dentro del marco de la legalidad, están relacionados bajo dos conceptos importantes y determinantes a la hora de formalizarse, que son los costos de acceso a la formalidad y por otro lado los costos de permanencia dentro de ella; entendiendo como las obligaciones adquiridas para ser cubiertas periódicamente. son importantes estos aspectos, dado que existen ciertos requerimientos a la hora de formalizarse y otros a la hora de permanecer en la formalidad, es preciso en estos dos acontecimientos donde las personas evalúan su condición, si se formalizan o permanecen informales, dado que hacen una comparación y relación de costo-beneficio, para determinar si las utilidades que están percibiendo les permite pagar las obligaciones legales y que les quede un margen de utilidad favorable y los beneficios que pueda llegar a recibir, si permanece dentro de la legalidad (Cobo y Marulanda, 2013).

Además de lo anterior los empleadores no ven relevante el tema de contratación, ya que no poseen claridad con respecto a las ventajas que tiene contar con una empresa bien consolidada para aspirar al acceso a nuevos mercados, tampoco reconocen la importancia de las certificaciones, todo ello producto de una falta evidente de capacitación al respecto.

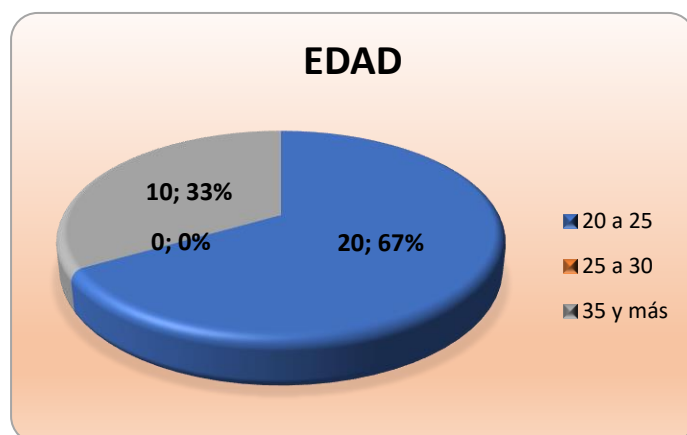
Desarrollo empresarial

En cuanto a la variable desarrollo empresarial, la información recolectada mediante los

instrumentos: entrevista y encuesta mostró aspectos determinantes que se convierten en obstáculo para que se dé un desarrollo empresarial ajustado a las necesidades del desarrollo económico del país.

Es de anotar que la mayor parte de las personas que pertenecen al sector informal posee un grado de escolaridad bastante bajo, el cual no supera la educación básica secundaria, lo que se convierte en una desventaja para éstos, ya que disminuyen las probabilidades de emplearse en el sector formal.

Gráfico 8: Edad de las personas encuestadas.



El gráfico 8 muestra como la incidencia de la informalidad por rangos de edad, en las fincas objeto de estudio establece lo que se conoce como un ciclo de vida laboral, en términos de porcentaje se encuentra que el 67% de los empleados encuestados se encuentran en un rango de edad de 20 a 25 años de edad, no hay empleados con edades entre los 25 y 30 años de edad, y un 33% de los entrevistados cuenta con edades entre los 35 años y más,

El desarrollo empresarial persigue que las empresas que comienzan como unidades productivas puede alcanzar un alto nivel en materia de organización, y productividad en un mediano plazo, contando que el recurso humano se convierte en un apoyo fundamental para el alcance de esas metas, sin embargo es evidente que los trabajadores que pertenecen a las fincas de la vereda La Estrella no son conscientes del alcance que tiene su aporte para que las fincas se

consolidan como empresa, manifiestan estar conformes con los salarios y las garantías que les ofrecen los empleadores, lo que demuestra que desconocen las garantías que como empleados deben tener al momento de ser contratados.

En cuanto a las garantías que tienen los empleados trabajadores demuestran conformidad relativa frente a la remuneración de su trabajo, es así como con relación al salario que reciben el 63% se muestra conforme con este salario, frente al 37% que manifiesta no estar satisfecho. Pero sin embargo no objetan, ni buscan más oportunidades que les garantice una mejor calidad en materia laboral.

Gráfico 9: Satisfacción con el salario



Otro aspecto que se convierte en un determinante para el desarrollo empresarial es la estabilidad de los empleados en estas unidades productiva. La estabilidad en su relación con el empleador se convierte en un indicador que permite establecer parámetros para el desarrollo de estas unidades productivas, si el recurso humano es estable, así mismo se convierte en recurso humano con mayor experiencia y fundamentalmente la productividad se puede ver incrementada por contar con recurso humano de mayor experiencia, pero se pudo constatar que los empleados muchas veces pasan solo una semana laborando en las fincas y casi nunca permanecen mayor tiempo en la finca, salvo en ocasiones que llegan a estar entre 2 y 3 años laborando, en condiciones de formalidad.

Gráfico 10: Clase de vinculación



Al consultar a los empleados con respecto a la forma de vinculación laboral con la empresa, se encuentra que el 70% de los empleados no tienen contrato firmado con la empresa, solo el 30% cuenta con un contrato laboral, porcentaje que coincide con empleados que tienen más de 2 años laborando para el mismo empleador.

A propósito del crecimiento empresarial, no cabe duda que las condiciones laborales ofrecidas a los trabajadores marcan una pauta muy significativa para que esta situación sea determinante, y se pueda obtener un desarrollo empresarial a partir de la gestión de las unidades productivas como son las fincas independientes de su sector: agrícola o pecuario.

Ante la existencia de debilidades como: la falta de contratación, la inestabilidad de los trabajadores, la existencia de debilidades de carácter estructural que padecen las fincas, por el bajo nivel de formación académica que puedan tener los empleadores, se convierte en un condicionante que merma significativamente la competitividad y frena sus intenciones de convertirse en empresas formales, además condicionan su capacidad de supervivencia. En este sentido, el proceso de globalización de los mercados, la aceleración del cambio tecnológico, el desarrollo de nuevos sistemas de información y comunicación, así como la menor accesibilidad a la financiación externa, son, entre otras razones, importantes restricciones que debilitan a estas unidades de producción rurales frente a las Mi Pymes establecidas en los cascos urbanos.

Considerando los resultados obtenidos en la recolección de información y para el alcance del objetivo general del presente estudio, se propone comenzar con acciones que permitan a los empleadores y empleados tomar mayor conciencia del significado que tiene la formalidad en materia laboral, tarea que se logra mediante la integración de entes como las acciones comunales. Que tienen el propósito natural de velar por los intereses de las comunidades veredales a nivel social y económico.

De acuerdo con Llano, J. (2003), citado por el Documento CONPES 3661

En Colombia las Acciones Comunales son las organizaciones comunitarias de mayor tradición e importancia, cuya vida jurídica surgió en 1958, gracias a las cuales, las comunidades Urbanas y Rurales comenzaron a comprender la importancia de identificar los problemas que las afectan y buscar las respectivas soluciones, no sólo en su interior, sino ante los organismos competentes.

Apelando entonces, a estos entes, se propone que por medio de instituciones del estado como el SENA se realice un plan encaminado a motivar a empleadores y empleados en un proceso de fortalecimiento de conocimientos que permita el crecimiento de las fincas y por supuesto invitarlos a la formalización de su vínculo laboral, de lo cual todos saldrían beneficiados.

Por lo anterior, se propone crear espacios para hablar de la pertinencia en la implementación de la cultura formal, reconociendo derechos y obligaciones constitucionales, sobre todo aquellas que se encuentran integradas al desarrollo empresarial. Sin dejar de lado el compromiso de responsabilidad del estado para proveer al empresario de elementos y herramientas que satisfagan sus necesidades de creación, sostenimiento y desarrollo. De esta manera se incentivaría su formalización teniendo en cuenta la urgente necesidad de realizar el mayor esfuerzo para lograr el desarrollo de unidades productivas ya que estos contribuyen a atender el derecho al trabajo y la producción, en un perfecto equilibrio de libre mercado.

Se propone entonces, la realización de un plan de acción que permita el acercamiento a la comunidad, para orientarlos sobre las decisiones y actuaciones que debe realizar en el corto, mediano y largo plazo, en el caso de las obligaciones adquiridas al momento de establecer una relación laboral con el trabajador, ofreciéndoles una visión general de la importancia no solo de los recursos físicos, logísticos, técnicos, tecnológicos sino también de la importancia de brindar bienestar al talento humano. Sería entonces promover encuentros, que sea una verdadera herramienta para llegar a la cotidianidad del empleador para fortalecer su relación, con el empleado, haciéndolos conscientes de los deberes y derechos que se adquieren y de la importancia de este proceso para que la región vaya creciendo paulatinamente.

Conclusiones

El acercamiento a la realidad que se vive en la vereda la estrella del municipio de Yarumal, permitió que se evidenciaran las falencias en materia de relación laboral: empleado – empleador que se tienen en las unidades productivas. Dejando como conclusión que la informalidad es un fenómeno que obstaculiza notablemente el desarrollo de las regiones, en cuanto a calidad de vida, aumento de los ingresos, independiente de la actividad productiva que se desarrolle.

Se presenta apatía cultural, por parte de los empleadores a formalizar la empresa de acuerdo a la normatividad legal que rige esta relación laboral, enmarcada por el desconocimiento de trámites legales, o simplemente porque consideran que va a afectar el margen de utilidad de su negocio y no lo van a sacrificar, el empleador se encuentra con condicionantes que son determinantes para que esta relación sea formalizada, se dan fenómenos como la poca inversión , la inseguridad, la disminución del PIB, en fin son fenómenos que de alguna manera detienen el proceder de los empleadores en materia de ofrecer un empleo con todas las garantías y en general, formalizarse como persona jurídica legalmente constituida, dejando de ser solamente una unidad productiva que muy poco ayuda al desarrollo socio económico del país, además de ofrecer pocas oportunidades a los trabajadores para que tengan una mejor calidad de vida.

La ausencia de fortalecimiento empresarial, las pocas oportunidades que se le brinda a los trabajadores en las diferentes fincas de la región, en nada benefician su calidad de vida, aunque se les proporciona el sustento para suplir las necesidades básicas de subsistencias, en nada está contribuyendo esta relación laboral para que se dé un óptimo desarrollo tanto para el empleado, empleador y para la región en general.

El fenómeno de los migrantes es un tema que requiere una revisión con detenimiento, porque se está convirtiendo, es una preocupación del Ministerio de Trabajo y las autoridades locales, que

la llegada de inmigrantes incrementa la tasa de empleo informal que como es sabido es muy alta en Colombia, por lo que es importante que estos inmigrantes encuentren un empleo formal, esto es, con un vínculo laboral sujeto a la legislación laboral, tributaria y de la seguridad social. Sin embargo, de acuerdo a los resultados de esta investigación, es poco lo que se ha hecho frente a la disminución del fenómeno de la informalidad con la llegada de migrantes venezolanos, en cuanto a esto, la zona rural no es ajena a este impacto, hasta las fincas han llegado migrantes venezolanos, que en medio del desespero no se percatan de las obligaciones adquiridas empleador – empleado, interesándose solamente por obtener el sustento diario.

El desarrollo de la presente investigación genera una gran expectativa frente a la importancia que tiene para el desarrollo regional, especialmente en la zona rural; el concepto de la formalización laboral en las empresas ganaderas de la vereda y por consiguiente el brindar mejores oportunidades a los trabajadores, se convierte entonces este estudio en un instrumento de reflexión que permita generar estrategias para que las unidades productivas se arriesguen a la formalización de las empresas en procura de que las empresas agropecuarias permanezcan, al tiempo que van a fortalecer el nivel de vida de las comunidades rurales y van a permitir a los empleadores ofrecer un mayor bienestar a los trabajadores.

Referencias

- Arnal, J. (1992). *Investigación Educativa Fundamentos y metodología*, Barcelona-España.
- Alvarado, L. y García, M. (2008). Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 9 (2), 187-202. ISSN: 1317-5815. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41011837011>
- Ayala, S. (2005). *Constitución, organización y administración de empresas*. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/constitucion-organizacion-y-administracion-de-empresas/>
- Blázquez S., Velázquez, D., y Verona Martel. MC. (2006). Factores del crecimiento empresarial: Especial referencia a las pequeñas y medianas empresas. *Innovar*, 16(28), 43-56., Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512006000200003&lng=en&tlng=es
- Barrera, L. y Alexander J. (2019). Juntas De Acción Comunal Y Pequeñas Y Medianas Empresas - Articulación Para El Desarrollo De Actividades De Responsabilidad Social Empresarial. *Tendencias*, 20(1), 53-76. Disponible en: <https://doi.org/10.22267/rtend.192001.107>
- Castaño Giraldo, E. y Cardona Gómez, A. (2014). Factores determinantes en la inestabilidad del sector agrícola colombiano. *En-Contexto Revista de Investigación en Administración, Contabilidad, Economía y Sociedad*, (2), 91-107. ISSN: 2346-3279. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5518/551856273006>.
- Cobo Cruz, M. y Marulanda García, K. (2013) *Análisis De Las Causas Que Conllevan A Que Los Comerciantes Informales De Palmira Valle No Se Formalicen*. Disponible en:

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10895/CB-0523213-3841-SEDEPALMIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

DANE (2014). Índices De pobreza en Colombia. <https://www.dane.gov.co/>

Gómez, N. (2001). El recurso humano: factores estratégicos de desarrollo organizacional. Tesis para optar al título de Magíster en administración. Medellín: Universidad Eafit.

Galvis, (2012). Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia. Cartagena, Colombia
 Disponible en:
<https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/3116/Informalidad%20laboral%20en%20las%20C3%A1reas%20urbanas%20de%20Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Herrera Gómez, N. (2001). El recurso humano: factores estratégicos de desarrollo organizacional. Tesis para optar al título de Magíster en administración. Medellín: Universidad Eafit.

Larepública.com (2019). Combatir la Informalidad.

Llano, J. (2003). El Movimiento Comunal en Colombia. Alcaldía de Medellín, República De Colombia. Ministerio de Gobierno. Censo comunal calificado de acción comunal. Director: Luis Emiro Valencia. 1993

Ochoa, D. y Ordóñez, Aura. (2014). Informalidad en Colombia: causas, efectos y características de la economía del rebusque. Estudios Gerenciales, 20(90), 105-116. Disponible en:
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232004000100005&lng=en&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232004000100005&lng=en&tlng=es)

Portafolio (2013). La pobreza en Colombia, Disponible en:
<https://www.portafolio.co/economia/finanzas/pobreza-colombia-redujo-2013-60704>

Vargas, I. (2016). Encuesta Nacional Agropecuaria. Disponible en:
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/agropecuario/encuesta->

nacional-agropecuaria-ena

Vegas Molina, I. (2017). Formalización empresarial: más que un costo, una oportunidad.

Disponible en: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/general/mercantil-propiedad-intelectual-y-arbitraje/formalizacion>

Anexos

Anexo 1: Formato entrevista a empleador

Fecha _____

Sexo: _____

Edad: _____

Estrato socioeconómico: _____

Finca: _____

Actividad Económica: Ganadería _____ Agricultura _____ Mixta _____

| | |
|--|--|
| | ¿Cuánto tiempo hace que tiene la finca? |
| | ¿Cuánto empleados tiene en la finca? |
| | ¿Cuál es su principal actividad? Determinar % Ingresos |
| | ¿Cuál es el sistema para el proceso de vinculación a la empresa? |
| | ¿Conoce sus obligaciones como empleador? |
| | ¿Conoce los deberes del empleador? |
| | ¿Qué garantías les da a sus trabajadores en materia de bienestar y protección? |
| | ¿Maneja salarios atendiendo las disposiciones del gobierno al respecto del salario mínimo? |
| | ¿Qué beneficios le ofrece a su empleado al momento de contratarlo? |

| | |
|----|--|
| 0. | ¿Es usted consciente de la importancia de formalizar la empresa para proteger los derechos de sus trabajadores y cumplir con las disposiciones del gobierno? |
| 1 | ¿Usted sabe si sus vecinos pagan seguridad social a sus empleados, (según lo que responda) piensa que si sus vecinos iniciaran el pago de seguridad social o suspendieran el pago usted iniciaría a realizar este pago o dejaría de pagarlo si ya lo hace? |
| 2 | ¿Qué edad tienen sus empleados en promedio? ¿son jóvenes? ¿Qué nivel de estudio tienen? ¿Sabe si esos empleados se piensan quedar en el campo o los motiva irse para Yarumal o para la gran ciudad? |
| 4 | ¿Le preocupa que un empleado suyo se enferme o accidente, cual es el procedimiento establecido en caso de alguna novedad de salud de un empleado suyo? |
| 5 | ¿Existen tres condiciones para que se dé un contrato laboral (recibir remuneración por la obra o labor, cumplir un horario y recibir órdenes) en las actividades que se dan en su finca usted piensa que se incurra en estas condiciones?. |
| 6 | ¿Cuánto piensa usted que puede ser la utilidad de las actividades productivas de la finca para que se puedan cumplir con todas las obligaciones de ley para con los trabajadores? |
| 7 | ¿Cómo ve el caso de la migración venezolana a Colombia? Es una oportunidad o una amenaza para su negocio. |

Anexo 2: Encuesta a empleados



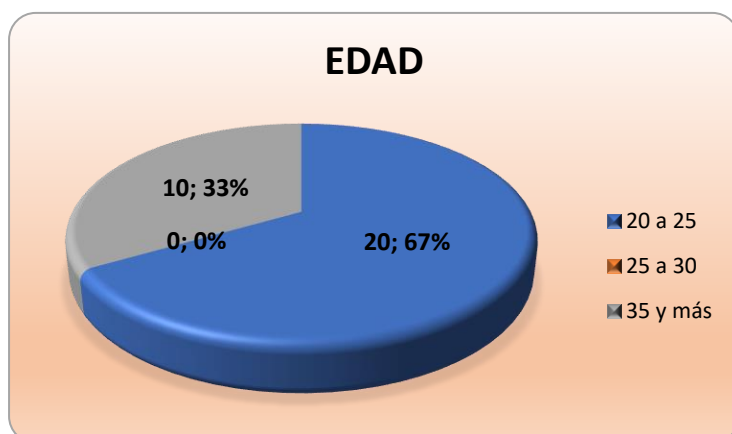
Fecha _____

Empleador o nombre de la finca _____

| | | |
|------------------------|--|----------------------------|
| NO MBRE | | EDAD: _____ SEXO: _____ |
| CA RGO | | TIEMPO LABORANDO |
| SAL ARIO | | |
| PER IODO DE PAGO | Jornal diario Semanal Quincenal Mensual | |
| | 1. ¿Le gusta el empleo que tiene? | |
| | 2. ¿Está de acuerdo con el salario que recibe? | |
| | 3. ¿Cuenta con seguridad social? | |
| | 4. ¿Tiene contrato firmado con la | |

| | | |
|--|--|--|
| | empresa? | |
| | 5. Conoce sus deberes y derechos como empleado | |

Gráfico. Edad



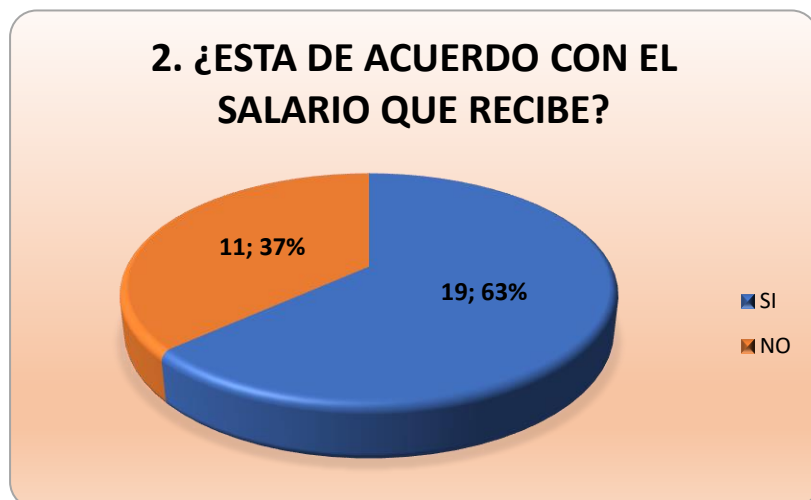
Análisis: El 67% de los empleados encuestados tienen una edad entre los 20 y 25 años de edad, el 33% cuenta con una edad de 35 años y más, no hay empleados con un rango de edad entre los 25 y 35 años.

Gráfico. Satisfacción en el empleo



Análisis: El 40% de los empleados manifiestan que no les gusta el empleo que tienen y el 60% se siente satisfecho con el empleo o labor que desempeñan.

Gráfico. Salario



En cuanto al salario que reciben el 63% de los empleados encuestados manifestaron que, si están de acuerdo con el salario, el 37% restante no se siente satisfecho con el salario que recibe.

Gráfico. Seguridad social



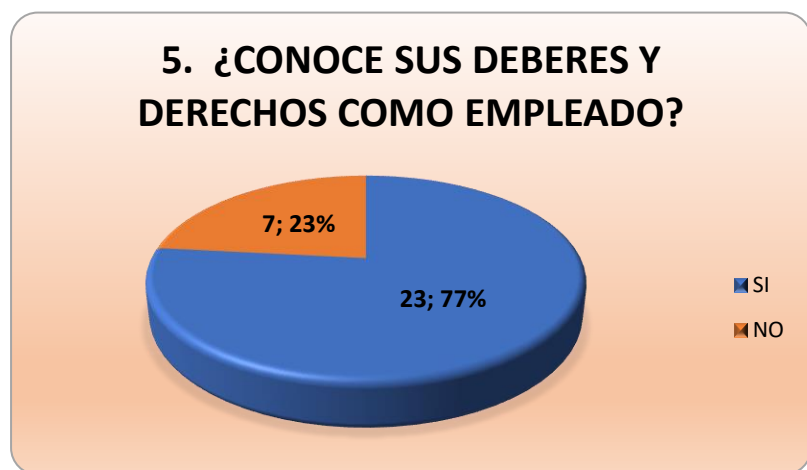
En cuanto al beneficio de seguridad social al cual tienen derechos los empleados, los resultados de la aplicación de la encuesta fueron así el 60% no cuenta con seguridad social y el restante 40% si cuenta con seguridad social.

Gráfico. Clase de vinculación



A propósito de la modalidad de contratación, los empleados en un 70% manifiestan que no tienen ningún contrato firmado con la empresa en la que laboran, el 30% restante si tiene contrato firmado.

Gráfico. Conocimiento de derechos y deberes como empleado



23 empleados que equivalen al 77% manifiestan que conocen sus deberes y derechos el restante 23% no conoce sus derechos y deberes como empleados.