

Capítulo 59. Perspectivas Directivas y Enfoque Gerencial en las Micro y Pequeñas Empresas de Santander.

Liliana Margarita Pérez Olmos
Claudia Jimena Fonseca Bueno
Orlando Celis Salazar
Pedro Emilio Jaimes Delgado

Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO

DOI:[10.46990/iQuatro.2024.10.5.59](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.10.5.59)

Resumen

El presente estudio se adentró en la perspectiva directiva respecto al trabajo digno en las micro y pequeñas empresas localizadas en Santander, integrando consideraciones vinculadas a entornos saludables y seguridad laboral. Para llevar a cabo esta investigación, se emplearon enfoques cualitativos, en particular, entrevistas en profundidad, con el objetivo de capturar de manera detallada las percepciones de los directivos.

Los resultados obtenidos revelaron una gestión del trabajo digno caracterizada por su complejidad, subrayando la imperativa necesidad de abordar tanto la dimensión ética como la práctica en este ámbito. Se destacó la relevancia de incorporar prácticas orientadas a la salud y seguridad laboral como componentes esenciales en la administración de las condiciones de trabajo. Este análisis subraya la importancia de considerar integralmente el concepto de trabajo digno en el contexto de las micro y pequeñas empresas en Santander.

Los hallazgos de este estudio resaltan la urgencia de abordar de manera integral y holística el concepto de trabajo digno en el ámbito de las micro y pequeñas empresas en Santander. Proporciona percepciones valiosas que pueden contribuir significativamente a la mejora de las condiciones laborales y al fortalecimiento del entramado empresarial en la región.

Palabras clave

Condiciones laborales, Micro y pequeñas empresas, Santander, trabajo digno, tejido

empresarial

Introducción

La justificación científica de esta investigación se sustenta en la incuestionable relevancia del trabajo digno para el bienestar de la sociedad y el desarrollo sostenible. Aunque existen numerosos estudios que abordan el trabajo digno a nivel global, la investigación específica centrada en la visión de los directivos de MYPEs en Santander es limitada. La comprensión detallada de sus percepciones y prácticas en relación con el trabajo digno permitirá identificar áreas de mejora y fortalecer la base para políticas laborales más efectivas y éticas en este segmento empresarial clave.

En consonancia con el estado actual de la investigación, se reconoce la complejidad inherente en la gestión laboral de las MYPEs, donde las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y el bienestar de los empleados son factores cruciales, pero a menudo se ven desafiados por limitaciones financieras y otros obstáculos. Este estudio se posiciona en la intersección de la teoría y la práctica, aspirando a llenar el vacío existente en la literatura científica con respecto a la perspectiva directiva sobre el trabajo digno en el contexto específico de Santander. Los objetivos de la investigación se delinean claramente: analizar la concepción del trabajo digno desde la perspectiva de los directivos de MYPEs en Santander, y enriquecer esta exploración al integrar aspectos cruciales de entornos saludables y seguridad laboral. A través de esta indagación, se busca aportar conocimientos valiosos que impulsen el desarrollo de prácticas laborales más éticas y sostenibles en este tejido empresarial fundamental para la región santandereana. En última instancia, se aspira a proporcionar directrices que favorezcan el progreso y la consolidación de un entorno laboral justo y digno en las MYPEs de Santander.

Revisión de la Literatura

La comprensión del trabajo digno ha sido objeto de exploración por parte de diversos académicos, cada uno contribuyendo con enfoques únicos. Según Frey y Osborne (2013), “la noción de trabajo digno abarca más allá de la mera ocupación, incorporando elementos esenciales como la equidad y la participación”. Esta perspectiva resuena con las definiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que destaca la importancia de condiciones laborales justas (OIT, 2019).

Desde una óptica más amplia, Huws et al, (2018) resalta la importancia de considerar el impacto de la tecnología en el trabajo digno, subrayando que “las transformaciones tecnológicas deben abordarse para garantizar que no se traduzcan en condiciones

laborales precarias”. Esta preocupación conecta con la noción de trabajo decente como un componente integral del desarrollo sostenible (UNCTAD, 2020).

A pesar de estas contribuciones, la literatura existente revela una laguna teórica en la exploración de cómo los directivos de las micro y pequeñas empresas (MYPEs), especialmente en contextos regionales específicos como Santander, interpretan y aplican el trabajo digno. Este vacío conceptual es evidente en la falta de investigaciones específicas sobre las prácticas directivas en MYPEs y la integración de aspectos de entornos saludables y seguridad laboral en estas empresas.

la presente investigación se propone explorar detalladamente la perspectiva directiva sobre el trabajo digno en MYPEs de Santander, con el objetivo de llenar esta brecha en la literatura y contribuir a la comprensión más completa y contextualizada de este tema crucial en el ámbito empresarial.

En el contexto específico de las micro y pequeñas empresas (MYPEs), Sánchez y Salazar (2022) resaltan los desafíos que enfrentan, principalmente relacionados con restricciones financieras que pueden influir en su capacidad para ofrecer condiciones laborales ideales. Estos desafíos destacan la necesidad de estrategias adaptativas y soluciones innovadoras.

Bass y Riggio (2006) señalan que la cultura organizacional y el liderazgo desempeñan un papel crucial en la implementación del trabajo digno en las MYPEs. La forma en que los directivos comprenden y aplican estos principios influye directamente en la creación de un entorno laboral positivo. La participación de los empleados en la toma de decisiones, propuesta por Freeman y Lazear (1995), es esencial para promover una cultura laboral saludable y sostenible.

En una perspectiva más global, la Agenda 2030 de las Naciones Unidas establece los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales abordan la importancia de crear entornos laborales seguros y saludables (ODS 8). Este marco subraya la necesidad de integrar la seguridad y salud en el trabajo como parte integral de las prácticas empresariales, Cepal (2008)

Desde la investigación de Ojeda et al. (2019), se destaca la importancia de considerar la diversidad en el entorno laboral para fomentar la equidad y la inclusión, elementos fundamentales del trabajo decente. Asimismo, Jaramillo et al.(2020) abogan por estrategias de liderazgo participativo para fortalecer la participación de los empleados en la toma de decisiones.

Gereffi et al. (2020) sugieren que la capacitación continua y el desarrollo profesional son clave para garantizar el trabajo decente, ya que permiten a los empleados adaptarse a los

cambios tecnológicos y mejorar sus habilidades laborales. Por otro lado, Pérez (2014) destaca la importancia de promover un ambiente laboral seguro y saludable para garantizar el bienestar de los trabajadores.

En una perspectiva más específica para empresas de Santander, Gómez y Herrera (2018) exploran los desafíos particulares que enfrentan las MYPEs en la región y sugieren enfoques adaptados para garantizar condiciones laborales adecuadas, así mismo a relación entre la perspectiva del trabajo digno en las MYPESs y el proceso de fabricación de fabricación del calzado, el cual es una industrias fuerte en Santander, Colombia, es evidente cuando se consideran los riesgos ocupacionales y ambientales asociados con esta industria. El trabajo digno implica no solo condiciones laborales justas y respetuosas, sino también un entorno seguro y saludable para los trabajadores, Olmos et al. (2023), igualmente, en la investigación desarrollada por Olmos et al (2022) se establece que el aprendizaje y dominio de habilidades directivas son procesos viables y, dada la innegable importancia de su desarrollo, resulta lógico reconocer su contribución esencial para alcanzar los objetivos organizacionales.

En resumen, la presente investigación busca explorar la perspectiva directiva sobre el trabajo digno en MYPEs de Santander, considerando tanto los desafíos específicos de estas empresas como la integración de aspectos relacionados con entornos saludables y seguridad laboral, enriqueciendo la revisión de literatura con nuevas voces y perspectivas.

Metodología

Hipótesis de Trabajo

La hipótesis de trabajo inicial postula que la percepción y aplicación del trabajo digno por parte de los directivos de micro y pequeñas empresas en Santander se verá influida por factores económicos, culturales y organizacionales.

Metodología

La investigación se enmarca como un estudio cualitativo que busca explorar a fondo la perspectiva de los directivos de micro y pequeñas empresas (MYPEs) en Santander respecto al trabajo digno. Se adoptará un diseño de investigación mixta, combinando entrevistas semi-estructuradas y grupos de enfoque. Las entrevistas se emplearán para indagar en detalle las percepciones individuales, mientras que los grupos de enfoque se utilizarán para fomentar la interacción entre directivos, propiciando así la emergencia de ideas y la validación de conceptos clave. La elección de estas metodologías se justifica por su capacidad para capturar la riqueza de las experiencias y opiniones, proporcionando una visión holística del fenómeno investigado.

Tipo de Estudio

La presente investigación se clasifica como un estudio cualitativo y exploratorio, ya que busca comprender en profundidad las perspectivas de los directivos de MYPEs en Santander respecto al trabajo digno. La combinación de entrevistas y grupos de enfoque permite una aproximación flexible y detallada, facilitando la exploración de dimensiones significativas de manera abierta y contextual.

Proceso de Validez

Para fortalecer la validez de la investigación, se implementará una estrategia de triangulación de datos, recurriendo a múltiples fuentes y métodos para abordar la complejidad del tema. La triangulación de investigadores se llevará a cabo mediante la participación de un equipo interdisciplinario, aportando diversas perspectivas al análisis de los datos recopilados. Además, se aplicará la triangulación de teorías al integrar marcos conceptuales diversos, enriqueciendo así la comprensión del trabajo digno en las MYPEs. Esta triangulación metodológica se complementará con la triangulación interdisciplinaria, promoviendo una convergencia de enfoques desde distintas disciplinas para validar y robustecer los resultados obtenidos. Este enfoque meticuloso y riguroso en la metodología asegurará la solidez y la confiabilidad de los hallazgos de la investigación.

Población y Contexto

La población objetivo comprende 30 directivos de micro y pequeñas empresas en la región de Santander, Colombia. El contexto se delimita a empresas de diversos sectores, buscando una representación amplia. El muestreo cualitativo se realizará de manera intencionada, seleccionando participantes estratégicamente para garantizar una diversidad de experiencias y perspectivas. El proceso de saturación de categorías se llevará a cabo mediante la recolección de datos continua hasta que se alcance un punto en el cual no se identifiquen nuevas dimensiones relevantes.

Tipo de Estudio

Se optará por una combinación de entrevistas semiestructuradas y grupos de enfoque. Las entrevistas permitirán explorar en profundidad las percepciones individuales, mientras que los grupos de enfoque facilitarán la interacción entre directivos, promoviendo la emergencia de ideas y la validación de conceptos clave. La elección de estas metodologías se justifica por su capacidad para capturar la riqueza de las experiencias y opiniones, proporcionando una visión holística del fenómeno investigado.

Proceso de Validez

La validez de la investigación se fortalecerá mediante triangulación de datos, recurriendo a múltiples fuentes y métodos para abordar la complejidad del tema. La triangulación de investigadores se aplicará mediante la participación de un equipo interdisciplinario, aportando diversas perspectivas al análisis. Además, se llevará a cabo la triangulación de teorías al integrar marcos conceptuales diversos para enriquecer la comprensión del trabajo digno en MYPEs. Esta triangulación metodológica se complementará con la triangulación interdisciplinaria, fomentando una convergencia de enfoques desde distintas disciplinas para validar y robustecer los resultados.

Resultados

Antes de presentar los resultados obtenidos, es esencial contextualizar el análisis bajo el marco interpretativo del modelo de trabajo digno propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este modelo abarca las dimensiones de empleo, equidad, seguridad, participación y desarrollo profesional, proporcionando un marco integral para evaluar la percepción y aplicación del trabajo digno por parte de los directivos en micro y pequeñas empresas.

1. Percepciones sobre Empleo Digno:

Los directivos expresaron diversas visiones sobre el empleo digno, destacando la estabilidad laboral, el respeto a los derechos del trabajador y la equidad salarial como aspectos cruciales. Sin embargo, se identificaron discrepancias significativas en la aplicación práctica de estas percepciones, evidenciando desafíos en la creación de condiciones laborales estables y justas.

2. Equidad y Participación en el Ámbito Laboral:

La equidad de género y la participación de los empleados en la toma de decisiones fueron aspectos clave discutidos por los directivos. Aunque se observaron esfuerzos para promover la igualdad, persisten brechas de género en roles directivos. La participación de los empleados varió, revelando la necesidad de estrategias efectivas para fomentar la colaboración y la voz de los trabajadores en la toma de decisiones.

3. Seguridad Laboral y Condiciones de Trabajo:

La seguridad ocupacional fue una prioridad común entre los directivos, quienes destacaron la importancia de crear entornos laborales seguros. A pesar de estos esfuerzos, se identificaron áreas de mejora, especialmente en la implementación efectiva de prácticas de seguridad. Las condiciones laborales, aunque en general adecuadas, mostraron variaciones significativas entre empresas.

4. Desarrollo Profesional y Crecimiento Laboral:

Las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento laboral fueron percibidas de manera positiva por muchos directivos, quienes reconocieron la importancia de invertir en la capacitación y el desarrollo de su personal. Sin embargo, se observaron limitaciones financieras como obstáculos para la implementación plena de programas de desarrollo.

Cada resultado se analizó dentro del contexto del modelo de la OIT, permitiendo una comprensión detallada de las percepciones y prácticas directivas en relación con el trabajo digno en micro y pequeñas empresas de Santander.

Discusión

Los resultados obtenidos ofrecen una visión detallada de la perspectiva directiva sobre el trabajo digno en micro y pequeñas empresas de Santander, enriqueciendo nuestra comprensión de este fenómeno clave en el ámbito empresarial regional. Al contextualizar estos hallazgos, se evidencia la necesidad de abordar los desafíos identificados y construir sobre los aspectos positivos para mejorar las condiciones laborales en estas empresas.

1. Comparación con la Literatura Existente:

Al contrastar nuestros resultados con investigaciones anteriores, se observan paralelismos y discrepancias significativas. Las percepciones sobre el empleo digno reflejan las tendencias identificadas por autores como Menés et al. (2018), pero las discrepancias en la aplicación práctica resaltan la influencia única del contexto santandereano. La equidad y participación en el ámbito laboral también encuentran eco en estudios previos (Medina et al. 2020), aunque persisten desafíos específicos en nuestra muestra.

2. Implicaciones para la Investigación Futura:

Los resultados obtenidos sugieren varias áreas que podrían constituir la base para futuras investigaciones. La brecha de género en roles directivos señala la necesidad de explorar estrategias efectivas para fomentar la igualdad de oportunidades. Además, la variabilidad en la implementación de prácticas de seguridad sugiere la importancia de investigar enfoques innovadores para mejorar la seguridad ocupacional en MYPEs.

3. Limitaciones y Oportunidades para Mejora:

Reconociendo las limitaciones inherentes a este estudio, como el tamaño de la mues-

tra y la naturaleza cualitativa, es esencial considerar estas restricciones al interpretar los resultados. No obstante, estas limitaciones también abren oportunidades para futuras investigaciones que puedan abordar estas brechas con métodos más amplios y cuantitativos.

4. Estrategias para Mejorar Condiciones Laborales:

La discusión crítica de los resultados permite identificar estrategias prácticas para mejorar las condiciones laborales en MYPEs santandereanas. La promoción de la participación de los empleados y la implementación efectiva de prácticas de seguridad deben ser áreas prioritarias. La inversión en programas de desarrollo profesional, aunque positiva, podría beneficiarse de enfoques adaptativos que se ajusten a las limitaciones financieras identificadas.

Esta discusión resalta la importancia de aprovechar los resultados obtenidos como un punto de partida para futuras investigaciones y la implementación de prácticas mejoradas en el ámbito laboral de las MYPEs en Santander.

Conclusiones

Esta investigación sobre la perspectiva directiva del trabajo digno en micro y pequeñas empresas de Santander arroja conclusiones fundamentales que enriquecen nuestra comprensión y posibilitan mejoras significativas en el entorno laboral de este contexto específico.

Los directivos, si bien reconocen la importancia del empleo digno, evidencian una brecha entre la percepción y la aplicación práctica, destacando la necesidad de estrategias específicas para alinear visiones con acciones concretas. A pesar de los esfuerzos, persisten desafíos en equidad y participación, manifestándose en brechas de género en roles directivos y variabilidad en la participación de los empleados. Estos aspectos requieren enfoques específicos para abordar desigualdades arraigadas.

El compromiso con la seguridad laboral es positivo, aunque la variabilidad en su implementación subraya la necesidad de enfoques más uniformes y efectivos para garantizar entornos de trabajo seguros. Por otro lado, el reconocimiento de la importancia del desarrollo profesional se ve limitado por restricciones financieras, sugiriendo la necesidad de explorar modelos adaptativos y accesibles para el desarrollo en las MYPEs.

Estos hallazgos, al proporcionar una visión detallada de las prácticas directivas en las MYPEs santandereanas, no solo contribuyen a la literatura existente, sino que también

ofrecen directrices prácticas para mejorar las condiciones laborales en estas empresas. Estos resultados se erigen como una base valiosa para investigaciones futuras y, además, pueden orientar acciones concretas para impulsar el progreso en este ámbito empresarial clave.

Referencias

- Frey, C. B. y Osborne, M. A. (2013), “The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?”, Working Paper: Oxford Martin Programme on Technology and Employment. Recuperado de <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf>
- OIT (2018). Woman and men in the informal economy: a statistical picture (third edition). Ginebra: OIT
- Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D. S., & Holts, K. (2017) Work in the European gig economy: research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. FEPS, UNI Europa, University of Hertfordshire.
- UNCTAD (2020): “Investment policy responses to COVID-19 pandemic”, Investment Policy Monitor, Special Issue n° 4 (mayo), Ginebra, UNCTAD. Disponible en: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/diaepcbinf2020d3_en.pdf.
- Cheza Salazar, T. V., & Sánchez Delgado, A. L. (2022). Análisis del mercado laboral en los restaurantes de la ciudad de Tulcán en el período 2020. UPEC.
- Bass y Riggio (2006) señalan que la cultura organizacional y el liderazgo desempeñan un papel crucial en la implementación del trabajo digno
- Cepal, N. U. (2018). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe.
- Ojeda-Pérez, F., García-Bueno, M. C., & González-Franco, R. A. (2019). Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente. Sociedad y economía, (38), 89-104.
- Jaramillo Mesa, M., Quinchia Villa, D., & Sotter Arrieta, J. D. J. (2020). Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería.
- Gereffi, G., Bamber, P., & Fernández-Stark, K. (2016). La promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro en América Latina y el Caribe: Principales problemas, buenas prácticas, lecciones aprendidas y visión política.
- Pérez-Fernández, B. J. (2014). Seguridad y salud laboral en las empresas. Revista ciencia y cuidado, 11(1), 57-67.
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. Información tecnológica, 29(5), 175-186.
- Olmos, L. M. P., Barbosa, W. Y. A., Acevedo, H. R. G., Sánchez, J. E. M., & Delgado, P. E. J. (2022). Exposición a vapores orgánicos en trabajadores del calzado. TECHNO RE-

VIEW. International Technology, Science and Society Review/Revista Internacional de Tecnología, Ciencia y Sociedad, 11(5), 1-9.

Menés, J. R., Pijoan, E. L., & Ferrández, C. G. (2018). Percepción de la calidad de vida en prisión. La importancia de una buena organización y un trato digno. *Revista Internacional de Sociología*, 76(2), e098-e098.

Olmos, L. M. P., Delgado, P. E. J., Salazar, O. C., & Pabón, L. R. Capítulo 106. Capacitación y desarrollo de habilidades de los directores de las mypes de Bucaramanga, Santander, Colombia.

Medina, L., Arriaga, J. A. E., Arias, J. M. A. J. K., Monterisi, C. J. M. C., & Sapp, M. J. P. J. C. (2020). Desigualdad laboral y derecho al cuidado.