



SIGNIFICADOS DEL TRABAJO Y PERCEPCIÓN DEL EMPLEO INDUSTRIAL
FORMAL EN CONTEXTOS DE INFORMALIDAD RURAL: EL CASO DE VEGACHÍ,
ANTIOQUIA

Meanings of Work and Perceptions of Formal Industrial Employment in Rural Informality
Contexts: The Case of Vegachí, Antioquia

MAIRA ALEJANDRA RAMÍREZ URIBE
DAYANA MARÍN ORTIZ

Trabajo de grado para optar al título de magíster en Desarrollo Humano Organizacional

Asesora
Olga Lucía Garces Uribe

UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL
MEDELLÍN
2026

CONTENIDO

1. RESUMEN	5
2. ABSTRACT	6
3. INTRODUCCIÓN: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
4. JUSTIFICACIÓN	9
5. OBJETIVOS	10
5.1 GENERAL	10
5.2 ESPECÍFICOS.....	10
6. REVISIÓN DE LITERATURA.....	11
6.1 ANTECEDENTES.....	11
6.2 MARCO CONCEPTUAL	14
6.2.1. Significado del trabajo	16
6.2.2. Propuesta de valor al empleado (PVE)	17
6.2.3. Arraigo comunitario (<i>job embeddedness</i>).....	17
6.2.4. Contrato psicológico.....	18
6.2.5. Economía moral del territorio	19
6.2.6. Identidad laboral.....	19
6.2.7. Ajuste persona-ambiente	20
6.2.8. Síntesis integradora del marco conceptual	20
6.3 MATRIZ DE REVISIÓN DE LITERATURA	21
7. DISEÑO METODOLÓGICO.....	25
7.1 ALCANCE Y TIPO DE INVESTIGACIÓN	25
7.2 CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS PARTICIPANTES	26
7.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	26
7.4 CONEXIÓN NARRATIVA ENTRE TÉCNICAS Y OBJETIVOS.....	27

7.5 MATRIZ DE VINCULACIÓN METODOLÓGICA.....	28
8. DESARROLLO DEL TRABAJO DE CAMPO	30
8.1 PRUEBA PILOTO.....	30
8.2 AJUSTE METODOLÓGICO	31
8.2.1. Adecuación cultural y contextual del método	31
8.2.2. Diversificación de fuentes para fortalecer la validez (triangulación).....	32
8.2.3. Protección del bienestar de los participantes	32
8.2.4. Correspondencia con el enfoque epistemológico.....	33
9. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	34
10. CONCLUSIONES.....	41
11. ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION	45
12. AGENDA DE INVESTIGACIÓN	47
13. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	48
14. REFERENCIAS	49
15. ANEXO A	52
Guía de entrevista semiestructurada.....	52
16. ANEXO B	55
Taller participativo de trayectorias laborales (TPTL)	55
17. ANEXO C	58
Formato de consentimiento informado	58

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Vinculación de objetivos específicos con categorías conceptuales.....	14
Table 2. Matriz de revisión de literatura (2019-2025).....	22
Tabla 3. Diseño metodológico: operacionalización en una ruta práctica.....	28

1. RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue analizar cómo los significados del trabajo, asociados a trayectorias laborales tradicionales, influyen en la percepción y valoración de una oferta de empleo industrial formal en Vegachí, en el contexto del próximo inicio de un nuevo proyecto productivo en el municipio.

Bajo un enfoque cualitativo y desde el construccionismo social, se realizó un estudio de caso mediante un taller participativo de trayectorias laborales, organizado en torno a tres trayectorias representativas. El análisis articuló cinco marcos conceptuales: significado del trabajo, propuesta de valor al empleado (PVE), arraigo comunitario, contrato psicológico y economía moral del territorio. Los hallazgos permitieron comprender que la aceptación o la resistencia al trabajo formal no dependen únicamente del salario, sino también de factores culturales, identitarios y de reciprocidad comunitaria.

Este conocimiento permitió obtener insumos estratégicos para el diseño de políticas de atracción, formación y retención del talento alineadas con los valores locales, orientadas a promover la estabilidad y generar valor compartido. La investigación aportó al campo del Desarrollo Humano Organizacional al evidenciar que las percepciones laborales en zonas rurales marcadas por la informalidad exigen enfoques de gestión humana culturalmente contextualizados.

Palabras clave: significado del trabajo, informalidad laboral, propuesta de valor al empleado (PVE), contrato psicológico, arraigo comunitario, economía moral, identidad laboral, ajuste persona–ambiente (P–E Fit), gestión humana.

2. ABSTRACT

The objective of this research was to analyze how the meanings of work, associated with traditional labor trajectories, influence the perception and valuation of formal employment in Vegachí (Antioquia), a municipality historically shaped by artisanal mining, informal commerce, and agricultural activities, in the context of the upcoming start of operations of a sawmill that will introduce formal industrial employment into a territory predominantly characterized by informal labor practices.

Under a qualitative approach and grounded in social constructionism, a case study was conducted through a participatory workshop on labor trajectories, organized around three representative trajectories. The analysis articulated five conceptual frameworks: meaning of work, employee value proposition (EVP), community embeddedness, psychological contract, and the moral economy of the territory. The findings revealed that acceptance or resistance to formal employment does not depend solely on wages, but also on cultural, identity-related, and community reciprocity factors.

This knowledge provided strategic inputs for the design of attraction, training, and talent retention policies aligned with local values, aimed at promoting stability and generating shared value. The study contributed to the field of Organizational Human Development by demonstrating that labor perceptions in rural contexts marked by informality require culturally contextualized human management approaches.

Keywords: meaning of work, labor informality, employee value proposition (EVP), psychological contract, job embeddedness, moral economy, work identity, person–environment fit (P–E Fit), human resource management.

3. INTRODUCCIÓN: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Compañía del sector forestal, dedicada a la reforestación comercial e industrial con plantaciones de *Pinus tecunumanii* en el Nordeste antioqueño, se encuentra próxima a iniciar operaciones de su tercer frente industrial: un aserrío en Vegachí. Este municipio ha estado históricamente marcado por economías como la ganadería, el comercio informal y, en algunos casos, la minería informal. En este contexto, muchas personas no están acostumbradas a trabajar en entornos industriales con turnos, protocolos de seguridad, uso de elementos de protección personal (EPP) y ritmos estandarizados de producción.

El fenómeno que ocupó este trabajo trasciende la cobertura de vacantes: se trata de comprender cómo se construyen las decisiones laborales en la comunidad. La llamada propuesta de valor al empleado (PVE) no se reduce al salario; incluye estabilidad, aprendizaje, seguridad, beneficios y posibilidades de trayectoria (Chambers et al., 2001). En Vegachí, esta PVE compite con la oferta de la informalidad: rapidez del ingreso, flexibilidad de horarios, autonomía y redes de reciprocidad que puede ser muy significativa a nivel local.

Las decisiones individuales están, además, entrelazadas con el arraigo comunitario. La noción de *embeddedness* propuesta por Mitchell et al. (2001) comprende vínculos familiares y sociales, el ajuste entre la vida cotidiana y las exigencias del empleo, y los sacrificios percibidos al cambiar de actividad. Cuando la inserción formal requiere desplazamientos, cumplimiento estricto de horarios o adaptación a normas de seguridad desconocidas, el costo subjetivo puede percibirse alto.

Adicionalmente, opera un contrato psicológico —expectativas no escritas sobre trato justo, estabilidad, reconocimiento y apoyo—, cuya percepción de cumplimiento o ruptura incide directamente en compromiso y permanencia (Rousseau, 1995). Si la compañía no comunica y honra con claridad estas expectativas, aumenta el riesgo de rotación temprana.

Por último, la economía moral del territorio moldea lo que se considera justo y legítimo en el intercambio laboral (Scott, 1976). Para algunas personas, el trabajo informal sostiene redes de ayuda mutua y control sobre el tiempo; para otras, el empleo industrial puede representar estatus, aprendizaje y proyecto de vida. El significado del trabajo, más allá del ingreso es central para entender la vinculación y la permanencia (Antunes, 2005).

En síntesis, la llegada de la compañía a Vegachí no representa un simple desafío de contratación, sino una compleja interacción entre dos sistemas de valoración del trabajo: uno industrial-formal y otro arraigado en las lógicas de la informalidad rural. Si bien se comprende la oferta de la compañía y las características del empleo local, se desconocía cómo los significados del trabajo, forjados en las trayectorias tradicionales, se negocian, resisten o transforman frente a esta nueva propuesta industrial. Para abordar este vacío de conocimiento y comprender en profundidad las lógicas que subyacen a las decisiones de aceptación o resistencia de la comunidad, fue necesario plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influyen los significados del trabajo, asociados a trayectorias laborales tradicionales, en la percepción y valoración de una oferta de empleo industrial formal en Vegachí, en el contexto de un nuevo proyecto productivo en el municipio?

4. JUSTIFICACIÓN

Desde el plano académico, el estudio aportó a la comprensión del trabajo en contextos rurales con débil trayectoria industrial, donde la informalidad configura marcos de sentido y decisión. Integró cinco enfoques teóricos: la PVE para analizar la oferta integral del empleo formal en competencia con alternativas informales (Mitchell et al., 2001); el arraigo comunitario para explicar permanencia más allá de variables puramente económicas (Mitchell et al., 2001); el contrato psicológico como base de expectativas y confianza (Rousseau, 1995); la economía moral para interpretar criterios locales de justicia y reciprocidad (Scott, 1976); y el significado del trabajo para comprender motivaciones identitarias y de proyecto de vida (Antunes, 2005; Rosso et al., 2010). Este cruce permitió llenar el vacío sobre cómo estas dimensiones operan simultáneamente cuando una compañía introduce empleo industrial formal en un municipio predominantemente informal.

En el plano práctico, los hallazgos de esta investigación podrán facilitar el diseño de intervenciones desde una gestión humana culturalmente pertinente: una propuesta de valor al empleado localmente significativa (beneficios valorados por las familias, estabilidad real, rutas de aprendizaje); procesos de formación y socialización que acompañen la adaptación cultural al trabajo industrial de personas no familiarizadas con plantas y turnos; compromisos claros y creíbles que fortalezcan el contrato psicológico; y estrategias de relacionamiento comunitario que reconozcan la economía moral del territorio. De este modo, las futuras políticas de atracción, capacitación y retención podrán fundamentarse en una comprensión humana profunda y no en supuestos genéricos.

De este modo, la investigación no solo generó conocimiento original para el campo del desarrollo humano organizacional y los estudios del trabajo en zonas rurales, sino que también puede ofrecer insumos para decisiones más efectivas y sostenibles en la organización participante y en iniciativas similares en otros territorios.

5. OBJETIVOS

5.1 GENERAL

Analizar cómo los significados del trabajo, asociados a trayectorias laborales tradicionales, influyen en la percepción y valoración de una oferta de empleo industrial formal en Vegachí, en el contexto de un nuevo proyecto productivo en el municipio.

5. 2 ESPECÍFICOS

1. Describir los significados y valoraciones que los habitantes de Vegachí, según su trayectoria laboral tradicional, le atribuyen al trabajo (formal e informal) en su contexto local.
2. Identificar las percepciones de habitantes de Vegachí frente a la propuesta de valor (condiciones, beneficios y cultura organizacional) asociada a una oferta de empleo industrial formal.
3. Interpretar las tensiones y puntos de encuentro entre los significados tradicionales del trabajo y las expectativas generadas por la oferta de empleo industrial formal, para comprender las lógicas de aceptación o resistencia.

6. REVISIÓN DE LITERATURA

Este apartado se realizó en dos secciones. La primera abordó los antecedentes contextuales del problema, es decir, la informalidad laboral, las trayectorias ocupacionales y las condiciones territoriales clave en Vegachí y su relación con la transición hacia la empleabilidad formal. La segunda sección definió los conceptos clave de la investigación, revisó sus distintas perspectivas teóricas y explicó cómo se utilizarán para interpretar los resultados obtenidos.

6.1 ANTECEDENTES

En Colombia, la informalidad laboral ha mostrado sostenerse a nivel estructural a pesar de los cambios económicos y las reformas laborales generadas. Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), la proporción de empleados informales a nivel nacional alcanzó el 57,2 % en el trimestre enero-marzo de 2025 (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2025). Esta cifra confirma que, si bien el desempleo ha decrecido en los últimos dos años, el mercado laboral ha desencadenado actividades laborales sin protección social, situación que limita la acumulación de capital humano y movilidad social (DANE, 2025).

Estudios sugieren que la informalidad en Colombia no solo es amplia, sino que también se mantiene. Se reporta que cerca de 40 % de los vendedores ambulantes han permanecido más de 20 años en la informalidad laboral, con coberturas pensionales marginales (El Colombiano, 2025). La persistencia de esta situación tiene implicaciones directas en el significado del trabajo y la toma de decisiones de vinculación en las personas. Para muchos hogares, la informalidad configura rutinas, redes e incluso algunas expectativas de reciprocidad comunitarias que no se remplazan únicamente con una mayor remuneración salarial, sino con diferentes propuestas de valor que conecte con necesidades de autonomía laboral, flexibilidad en tiempos y reconocimiento simbólico, el cual se ha generado durante décadas en este modelo.

Particularmente, el Nordeste Antioqueño es la segunda subregión productora de oro del departamento de minería, lo cual constituye el sustento de una proporción relevante de sus hogares, junto con actividades agropecuarias y de servicios (Consejo Territorial de Planeación de Antioquia, 2023). En este territorio convive la minería compañiarial y las pequeñas prácticas de minería, sumado a las tensiones socioambientales y de seguridad que inciden en la evaluación constante de aceptar o no empleos formales.

Vegachí, un municipio joven del Nordeste Antioqueño se caracteriza puntualmente por su tradición aurífera y su integración a cadenas locales de producción primaria. Los instrumentos de planificación territorial, como el Plan de Desarrollo Municipal, priorizan la articulación entre la minería, la agroecología y la diversificación productiva, al tiempo que reconocen déficits de infraestructura y formalización compañiarial que limitan la calidad del empleo (Consejo Territorial de Planeación de Antioquia, 2023). Esto explica por qué la generación de empleo formal en el municipio requiere no solo puestos disponibles, sino también una alineación profunda con las condiciones territoriales de arraigo, seguridad y movilidad cotidiana de la comunidad.

Desde mediados del siglo XX, el territorio de Vegachí ha estado atravesado por prácticas laborales que han configurado su identidad social y económica. A partir de la década de 1950, la minería de barequeo se ha consolidado como una práctica heredada en las familias del municipio, donde el oro no solo representa ingreso, sino también identidad y autonomía comunitaria (Tarra-Almario & Restrepo Baena, 2021). Este legado minero convive con dinámicas de comercio informal en la plaza central y con los jornales agropecuarios, que han configurado rutinas económicas y redes de cooperación que sostienen la vida social del municipio. Estas trayectorias laborales no son simples ocupaciones, sino formas de vida que expresan valores de autonomía, arraigo y reciprocidad.

Uno de los temas clave que motivó esta investigación se centró en el significado del trabajo y su reconfiguración ante la oferta de empleabilidad formal, partiendo de una problemática clara: comprender por qué, en un municipio con alta presencia de

ocupaciones informales, la existencia de una oferta laboral formal no se traduce necesariamente en procesos de vinculación sostenida ni en la permanencia organizacional de los empleados.

En términos de desarrollo humano, este contexto sugiere que la PVE de una organización que opera en territorios de informalidad persistente debe no solo integrar componentes de compensación y beneficios, sino referencias explícitas a autonomía percibida, flexibilidad, reciprocidad y justicia localmente definidas (Mercer, s.f.).

De manera complementaria, algunos diagnósticos subregionales resaltan la necesidad de diversificar la base productiva más allá del oro, especialmente, mediante agroecología, encadenamientos forestales responsables y servicios locales, lo cual amplía el menú de ocupaciones formales potenciales para la población. En este sentido, Rosso et al. (2010) destacan que el significado del trabajo integra dimensiones instrumentales, expresivas y trascendentales, claves para comprender cómo los trabajadores atribuyen valor a su empleo en contextos de cambio.

En este panorama, la persistencia de la informalidad y la centralidad de economías como la minería, el comercio y la agricultura no solo configuran un contexto laboral fragmentado, sino que también han moldeado las trayectorias laborales que caracterizan a la población de Vegachí. Estas trayectorias, construidas a lo largo de generaciones, están marcadas por la flexibilidad, la autonomía y los lazos comunitarios propios de la informalidad, elementos que hoy se confrontan con la llegada de una oferta industrial formal. De este modo, la comprensión de dichas trayectorias resulta clave para analizar cómo se negocian los significados del trabajo, y cómo la compañía se inserta en un tejido laboral preexistente que trasciende la simple disponibilidad de empleos para dialogar o tensionar con una cultura del trabajo ya consolidada.

6.2 MARCO CONCEPTUAL

Este marco se construyó desde una perspectiva del construccionismo social, entendida como el enfoque que sostiene que los significados no son entidades objetivas ni fijas, sino construcciones sociales que emergen de la interacción entre los actores y su contexto (Berger & Luckmann, 1966). Bajo esta mirada, los conceptos de significado del trabajo, contrato psicológico, economía moral del territorio, identidad laboral, propuesta de valor al empleado, arraigo comunitario y ajuste persona-ambiente se entienden como categorías que adquieren sentido en relación con las trayectorias laborales típicas del municipio (comercio, minería y agro).

Este posicionamiento epistemológico le otorga coherencia al marco, puesto que reconoce que lo que está en juego en Vegachí no es únicamente la existencia de empleo formal o informal, sino la manera en que los habitantes construyen, negocian y resignifican lo que consideran un “buen trabajo” frente a la introducción de una oferta de empleo industrial formal en el territorio.

La articulación de estas perspectivas permitió no sólo interpretar la interacción entre expectativas, experiencias previas y condiciones del entorno, sino ofreció un marco interpretativo para analizar las dinámicas laborales en contextos de transición productiva.

Este marco conceptual se estructuró en los conceptos indispensables para los análisis mencionados, cada uno vinculado a un objetivo específico de la investigación. En la siguiente tabla se explica la vinculación de objetivos con respecto a los conceptos y las trayectorias laborales típicas de Vegachí.

Tabla 1. Vinculación de objetivos específicos con categorías conceptuales

Objetivos específicos	Categorías conceptuales asociadas	Aplicación a trayectorias laborales típicas
1. Describir los significados y	- Significado del trabajo.	- Comercio/servicios informales: autonomía,

valoraciones que los habitantes de Vegachí atribuyen al trabajo (formal e informal) en su contexto local.	- Economía moral del territorio. - Identidad laboral.	reciprocidad comunitaria y flexibilidad. - Minería artesanal: orgullo minero, nociones de justicia ligadas al riesgo y autonomía. - Agro/jornales: arraigo territorial, identidad campesina, valor del esfuerzo colectivo.
2. Identificar las percepciones que estos habitantes tienen frente a la propuesta de valor (condiciones, beneficios, cultura) de un empleador industrial	- Propuesta de PVE. - Contrato psicológico. - Ajuste persona-ambiente Person-Environment Fit (P-E Fit)	- Comercio/servicios informales: expectativa de ingresos estables, temor a perder autonomía. - Minería artesanal: interés en seguridad y beneficios, resistencia a turnos rígidos. - Agro/jornales: compatibilidad con vida rural y beneficios familiares.
3. Interpretar las tensiones y puntos de encuentro entre los significados tradicionales del trabajo y las expectativas generadas por la nueva oferta de empleo formal, para comprender	- Arraigo comunitario (<i>job embeddedness</i>). - Economía moral del territorio. - Identidad laboral. - Ajuste persona-ambiente.	- Comercio/servicios informales: tensión entre redes comunitarias y disciplina industrial. - Minería artesanal: choque entre justicia minera y contrato psicológico formal. - Agro/jornales: encuentro posible entre arraigo

las lógicas de aceptación o resistencia.		territorial y estabilidad de la compañía
--	--	---

Fuente: elaboración propia.

6.2.1. Significado del trabajo

Significado del trabajo, como un concepto, se refiere al conjunto de sentidos, valores y representaciones que las personas atribuyen a su actividad laboral, más allá de su dimensión estrictamente económica. Desde una perspectiva crítica, (Antunes, 2005) sostiene que el trabajo no solo cumple una función instrumental asociada al ingreso, sino que constituye un espacio de afirmación identitaria, reconocimiento social y construcción de proyecto de vida. En esta línea, (Brent. D Rosso, 2010) integran distintas aproximaciones teóricas y plantean que el significado del trabajo puede comprenderse a partir de dimensiones instrumentales (sustento económico), relacionales (vínculos y reconocimiento social) y trascendentales (sentido de propósito y contribución).

Desde el construccionismo social, el significado del trabajo no es estático ni universal, sino que se construye históricamente a través de la interacción social y las trayectorias compartidas (Peter Berger, 1966). Así, el trabajo adquiere sentidos particulares en función del contexto cultural, las experiencias previas y las condiciones productivas del territorio.

En contextos rurales como Vegachí, donde predomina la informalidad, el significado del trabajo integra prácticas de subsistencia, cooperación familiar y flexibilidad temporal. Por lo tanto, el ingreso de un nuevo actor formal genera nuevas narrativas laborales que irrumpen los significados previos e induce a procesos de negociación y resignificación. Estudios en América Latina evidencian que la transición hacia la formalidad no es un proceso lineal: puede representarse como una oportunidad de crecimiento social, pero al mismo tiempo como una amenaza a la autonomía que las personas han construido en contextos de informalidad (Tokman, 2001).

6.2.2. Propuesta de valor al empleado (PVE)

La PVE ha sido definida como el paquete único de beneficios que una organización ofrece a sus empleados, el cual integra compensación, beneficios, oportunidades de desarrollo, cultura organizacional y propósito compartido (Chambers et al., 2001). En contextos rurales con alta informalidad, esta definición puede resultar insuficiente si no incorpora dimensiones culturales y comunitarias, que influyen de manera decisiva en la valoración del empleo.

En esta misma línea, Mercer (s.f.) enfatiza que una PVE realmente efectiva debe resonar emocionalmente con el trabajador, no limitarse a la retribución económica, sino también requiere incorporar dimensiones culturales y comunitarias.

6.2.3. Arraigo comunitario (*job embeddedness*)

El arraigo comunitario se compone de tres elementos: enlaces, referidos a los vínculos sociales y laborales; ajuste, entendido como la compatibilidad con la cultura y las demandas del entorno; y sacrificio, asociado con los costos percibidos de abandonar el empleo o la comunidad (Mitchell, 2001). En municipios como Vegachí, estos enlaces incluyen redes familiares, amistades y relaciones con actores locales clave; por lo tanto, diversos estudios sugieren que las propuestas de empleo formal tienden a consolidarse cuando reconocen y se articulan con los vínculos comunitarios preexistentes.

En el caso colombiano, investigaciones sobre migración laboral interna evidencian que el sacrificio de abandonar la comunidad puede superar los beneficios salariales, especialmente cuando el empleo implica reubicación o ruptura de rutinas familiares (Banco de la República, 2017).

6.2.4. Contrato psicológico

Desde la perspectiva de Schvarstein (2004), el contrato psicológico se configura como un entramado de expectativas recíprocas, implícitas y no siempre explicitadas, que se construyen en la relación entre la persona y la organización, y que trascienden el contrato formal de trabajo. Este contrato no se limita al intercambio económico, sino que integra significados simbólicos, percepciones de reconocimiento, justicia, pertenencia y coherencia entre lo prometido y lo vivido en la experiencia laboral cotidiana. En este sentido, el contrato psicológico es dinámico, subjetivo y contextual, ya que se moldea a partir de las trayectorias personales, las condiciones del entorno y las prácticas organizacionales concretas, influyendo de manera decisiva en la disposición de los individuos para vincularse, comprometerse y permanecer en una organización.

En contextos de informalidad, el contrato psicológico se configura principalmente a partir de acuerdos tácitos basados en la confianza personal, más que en normas escritas o marcos legales (Rousseau, 1995). Esto genera expectativas de mayor flexibilidad, autonomía y trato diferenciado. Sin embargo, al transitar hacia la formalidad, dicho contrato se redefine bajo marcos normativos y políticas organizacionales más rígidas, lo cual puede producir en los trabajadores una percepción de pérdida de libertad.

En esta investigación se adoptó la perspectiva de Rousseau (1995), ya que su énfasis en las creencias y expectativas no escritas resulta particularmente útil para comprender cómo los trabajadores de Vegachí experimentan la transición de una lógica de acuerdos de palabra hacia la formalidad industrial que propone la compañía.

En el contexto colombiano, Kelly Perez y Laura Herrán (2020) mostraron que la ruptura de este contrato psicológico es una de las principales causas de rotación temprana en el sector minero, lo cual refuerza la importancia de atender cuidadosamente este aspecto en la inserción laboral de la compañía en Vegachí.

6.2.5. Economía moral del territorio

James Scott introdujo el concepto de economía moral para explicar cómo las comunidades evalúan la legitimidad de las relaciones económicas en función de normas de justicia compartidas (Scott, 1976). En el caso de Vegachí, estas normas se expresan en la solidaridad, la reciprocidad y la defensa de la subsistencia. Bajo esta lógica, un empleo formal que no se alinee con dichas prácticas puede ser percibido como injusto o incluso explotador, aun cuando objetivamente ofrezca mejores condiciones que las alternativas del mercado informal. En esta línea, estudios en zonas rurales de Antioquia han demostrado que las compañías que integran prácticas de apoyo comunitario logran mayor aceptación y estabilidad en sus relaciones laborales (Quintero Arango, 2019).

Si bien la noción de economía moral ha sido abordada desde diferentes enfoques, en esta investigación se adoptó la perspectiva de James Scott, puesto que su énfasis en la justicia y la reciprocidad comunitaria resulta especialmente pertinente para analizar cómo las comunidades legitiman o rechazan la propuesta laboral de la compañía en un territorio históricamente configurado por el rebusque y la minería artesanal (Scott, 1976).

6.2.6. Identidad laboral

La identidad laboral se construye a partir de experiencias, roles y narrativas que el trabajador interioriza sobre sí mismo. En contextos de informalidad, esta identidad puede estar asociada a oficios heredados, a la independencia o al reconocimiento local (Ashforth, 2000).

La llegada de un empleo formal implica un proceso de transición de identidad, en el cual el trabajador debe adaptarse a nuevas competencias y valores organizacionales. Este proceso no siempre es lineal: puede generar resistencia, nostalgia por los oficios previos o, en otros casos, una resignificación positiva si el nuevo rol ofrece oportunidades de aprendizaje, reconocimiento o crecimiento.

6.2.7. Ajuste persona-ambiente

El ajuste persona-ambiente hace referencia a la coherencia entre los valores, las habilidades y las necesidades del trabajador y las características del entorno laboral. Un buen ajuste se da cuando existe una percepción de compatibilidad entre lo que la persona valora y lo que la organización le ofrece (Kristof-Brown et al., 2005).

En el caso de Vegachí, esto no solo implica condiciones técnicas de la labor, sino también flexibilidad horaria, cercanía con el lugar de residencia y respeto por prácticas culturales propias de la región. Investigaciones en Brasil han reflejado que programas de inducción cultural y adaptación progresiva mejoran significativamente el ajuste persona-ambiente en comunidades rurales (Silva & Santos, 2016).

6.2.8. Síntesis integradora del marco conceptual

La integración de los conceptos planteados no solo permite describir el contexto laboral de Vegachí, sino también comprenderlo desde una perspectiva de construccionismo social. En esta línea, Berger & Luckmann (1966) sostienen que los significados del trabajo no son dados de manera objetiva, sino que se construyen socialmente a partir de la experiencia histórica, las interacciones cotidianas y los marcos culturales compartidos. Desde esta perspectiva, el análisis no se limita a contraponer trabajo formal e informal, sino que busca comprender cómo las trayectorias históricas del comercio, la minería y la agropecuaria configuran marcos de sentido que dialogan (o entran en tensión) con la oferta industrial formal introducida en el territorio.

Así, el marco conceptual opera como un paraguas analítico que articula dimensiones individuales (identidad, expectativas), organizacionales (propuesta de valor, contrato psicológico) y comunitarias (arraigo, economía moral), mostrando que la aceptación o resistencia al empleo formal no responde únicamente a decisiones racionales o

económicas, sino que constituye, en esencia, un proceso de construcción y negociación de significados en torno al trabajo.

6.3 MATRIZ DE REVISIÓN DE LITERATURA

La revisión de la literatura evidencia avances significativos en el análisis de la informalidad laboral, la protección social y el arraigo comunitario; sin embargo, una parte importante de estos estudios se ha desarrollado en contextos urbanos o en sectores formales consolidados, y tiende a abordar el “encaje” entre la persona y el entorno laboral de manera general y descontextualizada (Mitchell, 2001). Esta aproximación, aunque valiosa, resulta limitada para comprender realidades territoriales donde las decisiones laborales están profundamente ancladas en historias productivas locales y en marcos culturales específicos.

En particular, son escasos los estudios que analizan cómo trayectorias rurales históricas como la minería artesanal, el comercio local y los jornales agropecuarios interactúan con la llegada de una oferta industrial formal. Desde una perspectiva construccionista, el trabajo no es únicamente una actividad económica, sino una práctica social cuyos significados se construyen y legitiman colectivamente, a partir de normas locales de justicia, reciprocidad y reconocimiento (Berger & Luckmann, 1966). En este sentido, la irrupción de un empleo formal no se enfrenta a un vacío simbólico, sino a marcos de sentido preexistentes que pueden dialogar, superponerse o entrar en tensión con la propuesta organizacional.

En contextos de transición productiva, estas tensiones se expresan con especial fuerza a través de las expectativas no escritas que configuran el contrato psicológico, así como de las dimensiones instrumentales, expresivas y trascendentales del significado del trabajo. La literatura muestra que estas dimensiones resultan determinantes para comprender los procesos de aceptación, adaptación o resistencia frente al empleo formal, más allá de las condiciones contractuales explícitas (Rosso et al., 2010). No obstante, estos enfoques han sido poco explorados de manera integrada en escenarios

rurales donde coexisten economías informales consolidadas y nuevas ofertas industriales.

Este vacío adquiere especial relevancia en municipios como Vegachí, donde, si bien existen datos actualizados sobre niveles de informalidad laboral, estos no explican por sí solos las decisiones de vinculación, permanencia o rotación en el empleo formal (DANE, 2025). Comprender dichas decisiones exige, por tanto, un análisis que incorpore simultáneamente las trayectorias laborales históricas, los significados sociales del trabajo y las expectativas relacionales entre trabajadores y organización.

Con el fin de otorgar mayor sistematicidad a la revisión, se construyó una matriz de revisión de literatura que sintetiza los principales aportes publicados entre 2019 y 2025 sobre informalidad laboral, trayectorias rurales, contrato psicológico, arraigo comunitario y significado del trabajo. Esta matriz permite comparar objetivos, metodologías, hallazgos y vacíos de los estudios revisados, evidenciando que, aunque se han abordado dimensiones clave de manera aislada, persiste una falta de profundización en la interacción entre trayectorias laborales tradicionales y la introducción de ofertas industriales formales en contextos rurales como el de Vegachí.

Table 2. Matriz de revisión de literatura (2019-2025)

Autor/Año	Objetivo del estudio	Metodología	Hallazgos relevantes	Vacío que deja
Espinosa (2025)	Caracterizar condiciones de vida y seguridad social de trabajadores informales rurales en Colombia	Encuesta y análisis descriptivo	Alta informalidad y baja cobertura en seguridad social en zonas rurales	No aborda interacción entre ofertas industriales y trayectorias tradicionales

DANE (2025)	Medir la informalidad en áreas urbanas y rurales	GEIH: indicadores oficiales	Informalidad en áreas rurales dispersas llega al 83,4 %	Carece de análisis de significados y percepciones
Banco de la República (2025)	Analizar informalidad laboral y compañiarial en Colombia	Análisis de fuentes administrativas	75 % de la informalidad se explica por trabajo por cuenta propia	No explora dinámicas culturales ni comunitarias
Torm (2024)	Examinar vínculo entre protección social y formalización	Revisión de literatura	La protección social puede incentivar formalización, con variaciones contextuales	Poco abordaje de zonas rurales latinoamericanas
Martínez (2024)	Analizar mercado laboral pos-COVID en AL	Comparativo regional	Persistencia de informalidad tras la pandemia	No analiza trayectorias rurales históricas
Roldán (2023)	Identificar variables de sostenibilidad en territorios rurales	Revisión sistemática	Factores económicos, sociales y ecológicos claves	No aborda significados del trabajo ni empleo industrial
Arond (2024)	Analizar transición justa en minería de carbón en Colombia	Estudio de caso/análisis político	Disminución de empleo y necesidad de alternativas	No explora percepciones laborales en minería artesanal
Ortiz (2024)	Analizar arraigo y emprendimiento en mercados	Estudio empírico; encuestas	El arraigo comunitario explica permanencia	Transferibilidad limitada a contextos colombianos

	laborales precarios en México		pese a malas condiciones	
Kiazad (2024)	Relacionar <i>job embeddedness</i> y rotación	Modelo empírico multiorganizacio nal	<i>Job embeddedness</i> reduce intención de renuncia	No aplica a contextos informales rurales
Ngobeni (2022)	Explorar contrato psicológico y compromiso en banca sudafricana	Entrevistas cualitativas	El contrato psicológico influye en compromiso y desempeño	Contexto urbano, no extrapolable a minería/artesanías
Topa (2022)	Revisar impacto de la ruptura del contrato psicológico	Revisión de literatura	La ruptura aumenta rotación y disminuye compromiso	Carece de análisis en comunidades rurales latinoamericanas

Fuente: elaboración propia, a partir de Pautasso (2013).

7. DISEÑO METODOLÓGICO

Este diseño metodológico buscó mantener una mirada amplia sobre la diversidad laboral de Vegachí, organizada estratégicamente a partir de trayectorias laborales representativas. Asimismo, permitió comprender cómo los significados tradicionales del trabajo y las expectativas frente a la nueva oferta de empleo industrial formal se entrelazan para configurar decisiones de aceptación, ambivalencia o resistencia en la comunidad.

Por razones de confidencialidad institucional y con el fin de proteger la reputación y el proceso de inserción territorial de la organización participante, su nombre se mantiene en anonimato a lo largo del documento.

7.1 ALCANCE Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, adecuado para explorar en profundidad los significados y valoraciones que los habitantes de Vegachí atribuyen al trabajo formal e informal, así como las tensiones que surgen frente a la llegada de un empleador industrial.

Este enfoque no pretendió medir o cuantificar variables, sino comprender las lógicas, narrativas y trayectorias laborales que configuran la cultura del trabajo en este municipio. Como lo señalan (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014) la investigación cualitativa permite afinar las preguntas a lo largo del proceso y revelar nuevas comprensiones a través de la interpretación.

En coherencia con este propósito, se adoptó el estudio de caso como estrategia metodológica, puesto que ofrece la posibilidad de examinar un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto real. Vegachí constituye así un escenario privilegiado para observar cómo interactúan trayectorias laborales tradicionales con una nueva propuesta de empleo industrial formal.

Uno de los principales desafíos metodológicos consistió en delimitar la población de estudio sin diluir la diversidad de experiencias laborales presentes en el municipio. Para responder a este reto, la selección de participantes se estructuró a partir de trayectorias laborales típicas, concebidas como arquetipos analíticos que condensan las formas históricas predominantes de trabajo en la región. Este enfoque permitió capturar patrones compartidos de sentido, prácticas y expectativas, sin desconocer las particularidades individuales. En este marco, se identificaron tres trayectorias representativas: a) el comercio y los servicios informales, asociados al *rebusque* y a estrategias de subsistencia cotidiana; b) la minería artesanal o de barequeo, caracterizada por ingresos fluctuantes, altos niveles de autonomía y exposición al riesgo; y c) la trayectoria agropecuaria y de jornales rurales, profundamente vinculada al arraigo territorial, la ganadería y el trabajo de la tierra.

7.2 CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS PARTICIPANTES

La selección de participantes se realizó de manera intencional, con el fin de incluir hombres y mujeres entre los 18 y 50 años que han desarrollado su vida laboral en alguna de estas trayectorias. Además, se buscó variación deliberada por género, edad, responsabilidades familiares y experiencias previas en el empleo formal, de modo que sea posible identificar cómo estos factores modulan significados y expectativas.

En términos de alcance, se consultaron entre aproximadamente 3 a 5 personas por trayectoria, mediante taller participativo que permitieron contrastar percepciones colectivas y poner en diálogo las tres lógicas laborales.

7.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de la información se desarrolló mediante talleres participativos (ver Anexo B), concebidos como espacios de diálogo colectivo orientados a recuperar las percepciones, experiencias y significados que los participantes atribuyen al trabajo, la formalidad y la vinculación organizacional. Estos talleres permitieron captar no solo

discursos individuales, sino también dinámicas de interacción, consensos y tensiones propias del contexto comunitario, coherentes con un enfoque de investigación cualitativa de carácter interpretativo.

De manera complementaria, se realizó un análisis documental de planes de desarrollo municipal y departamental, estadísticas oficiales de Vegachí, diagnósticos territoriales y documentos institucionales relevantes, con el fin de contextualizar empíricamente los hallazgos cualitativos y contrastarlos con información secundaria sobre informalidad laboral, estructura productiva y condiciones socioeconómicas del municipio. Esta triangulación de fuentes fortaleció la validez del estudio, al articular las narrativas locales con marcos normativos y datos objetivos que caracterizan el entorno en el que se inserta la oferta laboral formal de la compañía.

7.4 CONEXIÓN NARRATIVA ENTRE TÉCNICAS Y OBJETIVOS

El taller participativo permitió reconstruir historias laborales, significados del trabajo y expectativas frente al empleo industrial. Además, facilitó la caracterización sociodemográfica y la identificación de patrones comunes en torno a percepciones, necesidades y valoraciones del empleo formal.

El análisis de la información fue de carácter inductivo e interpretativo, apoyado en procesos de codificación abierta. Con el fin de organizar y clasificar las ideas principales que surgieron de los relatos y de codificación axial, se conectaron estas categorías entre sí para identificar relaciones, causas y consecuencias. Esto permitió reconocer patrones en cada trayectoria y, al mismo tiempo, contrastar similitudes y diferencias entre ellas. De esta manera, se buscó comprender no solo qué piensa cada grupo, sino también cómo dialogan o chocan las distintas culturas laborales del municipio frente a la nueva oferta laboral.

7.5 MATRIZ DE VINCULACIÓN METODOLÓGICA

De manera complementaria, con el fin de dar mayor claridad a la relación entre los objetivos de investigación, los conceptos teóricos que los sustentan y las decisiones metodológicas adoptadas, se presenta a continuación una tabla de operacionalización.

La tabla 3 traduce el diseño metodológico en una ruta práctica que muestra cómo cada objetivo se abordó a través de categorías conceptuales específicas, técnicas de generación y análisis de información, y productos esperados. De esta forma, se facilita la comprensión de la coherencia interna del estudio y se evidencia cómo las trayectorias laborales típicas de Vegachí guiaron el análisis en todas sus fases.

Tabla 3. Diseño metodológico: operacionalización en una ruta práctica

Objetivos específicos	Conceptos teóricos clave asociados	Ruta de acción (técnicas de generación y análisis)	Información obtenida
Describir los significados y valoraciones que los habitantes de Vegachí atribuyeron al trabajo (formal e informal) en su contexto local.	Trayectorias laborales; significado del trabajo; economía moral del territorio; identidad laboral; arraigo comunitario.	Taller participativo de trayectorias laborales; dinámicas narrativas (líneas de vida, mapas de sentido); conversaciones guiadas; análisis temático grupal y análisis simbólico del lenguaje.	Caracterización interpretativa de los marcos de sentido del trabajo por trayectoria laboral, evidenciando valores como autonomía, orgullo del oficio, continuidad familiar y arraigo territorial.
Identificar las percepciones de los habitantes frente a la PVE de la compañía.	PVE; contrato psicológico; ajuste persona–entorno.	Taller participativo de percepciones sobre la compañía; ejercicios de	Matriz interpretativa de percepciones que evidenció elementos de confianza y

		expectativas y tarjetas de valoración; análisis comparativo entre trayectorias y análisis de tensiones deseo-temor.	resistencia frente a la oferta formal, así como expectativas diferenciadas y la presencia de un contrato psicológico comunitario.
Interpretar las tensiones y puntos de encuentro entre los significados tradicionales del trabajo y las expectativas frente al empleo formal.	Trayectorias laborales; significado del trabajo; PVE; contrato psicológico; economía moral; arraigo; Identidad laboral; ajuste persona-entorno.	Síntesis integradora de resultados; análisis relacional e interpretativo de patrones transversales (autonomía vs. estabilidad, justicia informal vs. contrato formal).	Interpretación comprensiva de las lógicas de aceptación, resistencia o ambivalencia frente al empleo formal, integradas en el capítulo de discusión y conclusiones.

Fuente: elaboración propia.

8. DESARROLLO DEL TRABAJO DE CAMPO

8.1 PRUEBA PILOTO

En la investigación se realizó una prueba piloto con el propósito de validar la pertinencia, comprensión y aplicabilidad de los instrumentos inicialmente diseñados para la recolección de información. Este ejercicio se llevó a cabo con un participante del municipio de Vegachí, con trayectoria en el comercio informal y participación comunitaria, cuyo perfil permitió aproximarse de manera temprana a las dinámicas sociolaborales propias del territorio.

La aplicación del piloto mostró que los instrumentos lograban activar reflexiones significativas en torno a los significados del trabajo, las tensiones entre informalidad y empleo formal, la PVE, el contrato psicológico y el arraigo comunitario. Sin embargo, el proceso también permitió reconocer limitaciones importantes: la duración de la entrevista resultó exigente frente a los tiempos cotidianos de las personas, el cuestionario dejó por fuera matices narrativos relevantes de las trayectorias laborales y la aplicación individual restringió la posibilidad de que emergieran sentidos contruidos colectivamente, fundamentales en un contexto rural con fuerte vida comunitaria.

Estos aprendizajes hicieron evidente que, aunque los instrumentos eran conceptualmente sólidos, su forma de aplicación no dialogaba plenamente con las dinámicas reales del territorio. A partir de esta experiencia, se realizaron ajustes metodológicos orientados a aplicar estrategias más participativas, ágiles y sensibles a los ritmos locales en espacios de conversación compartida, narrativas breves y construcción colectiva de significados, en coherencia con el enfoque construccionista social que orientó la investigación.

8.2 AJUSTE METODOLÓGICO

Como lo sostienen (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014) los instrumentos cualitativos deben “adaptarse al contexto real para garantizar profundidad, sentido y respeto por quienes participan” (pp. 364-368).

Durante la aplicación piloto, se observó que, aunque la entrevista semiestructurada (ver Anexo A) funcionaba adecuadamente a nivel conceptual, su duración (37 minutos) dificultaba incluir a un número amplio de participantes sin afectar la calidad del vínculo conversacional ni el cuidado ético hacia su tiempo. En territorios como Vegachí, donde las actividades económicas están sujetas a ritmos diarios de rebusque, producción agrícola o minería artesanal, prolongar la entrevista podía generar incomodidad, fatiga o deserción.

Ante esta realidad, la investigación adoptó una postura coherente con el construccionismo social, que plantea que los métodos no son neutrales ni estáticos, sino que deben responder a la manera como las personas construyen significado en interacción con su entorno (Berger & Luckmann, 1966). Escuchar el territorio implica también escuchar sus tiempos, sus formas de participación y sus posibilidades reales.

Por ello, siguiendo las recomendaciones metodológicas de autores como Egon Guba y Yvonna Lincoln (1985), quienes resaltan la importancia de la credibilidad, la adecuación contextual y la sensibilidad al campo, se decidió ajustar el instrumento original mediante el diseño de un taller participativo de trayectorias laborales (TPTL). Esta adaptación no representa una disminución de rigor, sino una respuesta ética y epistemológica a la riqueza y complejidad del escenario de investigación.

El cambio del instrumento se respalda en cuatro principios metodológicos ampliamente documentados en la literatura cualitativa:

8.2.1. Adecuación cultural y contextual del método

Diversos autores señalan que, en contextos rurales latinoamericanos, las técnicas colectivas y participativas facilitan la expresión genuina de significados, debido a la naturaleza comunitaria de las decisiones y a la tradición oral del territorio (Silva & Santos, 2016).

Además, los talleres participativos han demostrado ser especialmente útiles cuando la investigación busca captar percepciones colectivas relacionadas con trabajo, identidad y economía moral (Scott, 1976). Por ello, trasladar parte del trabajo de campo a un formato colectivo no solo es metodológicamente válido, sino también culturalmente respetuoso.

8.2.2. Diversificación de fuentes para fortalecer la validez (triangulación)

Sonia Gaviria y Julio Osuna (2015) indican que la triangulación es una de las estrategias más sólidas para garantizar credibilidad en estudios cualitativos. El nuevo instrumento, el Taller Participativo de Trayectorias Laborales (TPTL) (ver Anexo B) integró decisiones expresadas visualmente (A-N-D)¹ narrativas cortas (historias relámpago) y expectativas colectivas (condiciones mínimas), el estudio obtuvo tres tipos de datos cualitativos, que se triangularon entre sí, y aumentó la riqueza interpretativa y redujo sesgos.

8.2.3. Protección del bienestar de los participantes

La ética cualitativa señala que los instrumentos deben minimizar carga emocional, cognitiva o temporal (Angélica Orb, 2001). Forzar entrevistas extensas en un entorno donde las personas viven del ingreso diario podría vulnerar este principio. Así, el TPTL, al ser más breve y colectivo, permitió que los participantes contribuyan sin afectar su jornada económica, honrando el principio de respeto por su cotidianidad.

¹ De acuerdo, neutral, en desacuerdo.

8.2.4. Correspondencia con el enfoque epistemológico

El construccionismo social enfatiza que el conocimiento se produce en interacción, no únicamente en conversaciones individuales (Peter Berger, 1966).

El TPTL, especialmente sus fases de micro-relatos y construcción colectiva de condiciones mínimas, materializa este principio al hacer que los significados laborales emerjan socialmente, desde la experiencia compartida de quienes viven la informalidad, el arraigo y las tensiones frente al empleo formal.

Por último, el consentimiento informado, (ver Anexo C) se ajustó de manera que se obtuviera mediante un formato de asistencia que incluía un texto breve sobre el propósito académico del estudio, la voluntariedad de la participación y la confidencialidad de la información. Este formato resultó apropiado para el contexto comunitario, puesto que facilitó un proceso cercano, claro y accesible para los participantes.

9. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados del TPTL (ver Anexo B) realizado en el municipio de Vegachí permitieron aproximarse con mayor precisión a la complejidad que subyace a las decisiones laborales de sus habitantes, así como a las razones que explican la resistencia, la apertura o la indiferencia frente a la oferta de empleo formal propuesta por la compañía. Sin embargo, la comprensión profunda de estos hallazgos exige no solo describir tendencias empíricas, sino contrastarlas con los referentes teóricos que orientan esta investigación y articularlas en un entramado analítico que permita interpretar su alcance desde el Desarrollo Humano Organizacional.

La sistematización de la información, realizada mediante la digitalización y tabulación de los instrumentos en matrices analíticas, permitió construir indicadores de aceptación del empleo formal, autonomía laboral y percepción de tradición. Estos indicadores no operan únicamente como síntesis cuantitativa, sino como categorías interpretativas que dialogan con los marcos conceptuales sobre significado del trabajo, identidad laboral, contrato psicológico y ajuste persona-ambiente. En este sentido, el análisis se inscribe en una perspectiva constructivista del trabajo como realidad socialmente construida, en coherencia con los planteamientos de (Peter Berger, 1966), para quienes las prácticas sociales se legitiman y reproducen en entramados simbólicos compartidos. Así, el empleo formal ofrecido por la compañía no se inserta en un vacío técnico, sino en una estructura histórica de significados previamente consolidada.

Desde esta perspectiva, el hallazgo más transversal del estudio es la centralidad de la autonomía como criterio decisivo en la evaluación del empleo formal. En las trayectorias agrícolas, comerciales y mineras, la pregunta recurrente no es únicamente cuánto se gana, sino qué se pierde en términos de control del tiempo, flexibilidad cotidiana y capacidad de responder a las dinámicas familiares. Este resultado dialoga de manera directa con los planteamientos de (Brent. D Rosso, 2010), quien sostiene que el significado del trabajo se construye a partir de dimensiones instrumentales, relacionales y trascendentes.

En el caso de Vegachí, si bien la dimensión instrumental es relevante, la dimensión relacional e identitaria adquiere mayor peso explicativo. Asimismo, los aportes de (Antunes, 2005) permiten comprender que el trabajo opera como eje organizador de la vida social y como fuente de identidad, de modo que cualquier transformación laboral implica necesariamente una reconfiguración subjetiva y colectiva. La triangulación entre hallazgo empírico y teoría evidencia que la resistencia a la formalidad no responde a una oposición irracional al cambio, sino a la defensa de un orden cotidiano que articula autonomía, dignidad y pertenencia.

En el sector agro, el trabajo se vive como forma de vida antes que como empleo. La continuidad generacional, la administración autónoma del tiempo y la integración entre vida familiar y productiva configuran un arraigo profundo. Este arraigo puede leerse a la luz del concepto de *embeddedness* desarrollado por (Mitchell, Holtom, Lee, Sablinsky, & Erez, 2001), quienes explican la permanencia laboral a partir de los vínculos, el ajuste y el sacrificio percibido frente a una posible salida. En Vegachí, los vínculos no son únicamente organizacionales, sino comunitarios y familiares; el sacrificio no se limita a beneficios contractuales, sino a la posible ruptura de redes de apoyo y prácticas heredadas. Al contrastar este marco con los datos del TPTL, se evidencia que la formalidad será viable en la medida en que reduzca el sacrificio percibido y ofrezca formas de compatibilidad con los ciclos productivos tradicionales.

En el caso del comercio, aunque existe mayor apertura hacia la estabilidad formal, persiste la preocupación por la supervisión rígida y la pérdida de flexibilidad. Aquí se hace evidente la importancia del ajuste persona ambiente, donde la congruencia entre valores, necesidades y entorno organizacional predice satisfacción y permanencia. El análisis integrado muestra que el ajuste no se limita a competencias técnicas, sino que incluye prácticas de trato respetuoso, oportunidades de aprendizaje y reconocimiento simbólico. La triangulación permite afirmar que la PVE deberá considerar estos factores como elementos centrales de ajuste cultural y no como beneficios secundarios.

La trayectoria minera presenta una tensión aún más compleja. La minería artesanal combina ingresos relativamente altos, identidad ocupacional y estatus comunitario, aun cuando implique riesgos e inestabilidad. Las condiciones mínimas expresadas (contrato indefinido, salario superior al mínimo, apoyo en transporte, horarios que reduzcan exposición al riesgo, alojamiento y mejoras en infraestructura) revelan que la formalidad solo resulta aceptable si compensa la pérdida simultánea de ingresos, autonomía y reconocimiento social. Este hallazgo se articula con la noción de contrato psicológico propuesta por (Rousseau D. , 1995), pero la trasciende: en Vegachí, el contrato psicológico adquiere un carácter comunitario. La expectativa no es solo que la organización cumpla con el individuo, sino que demuestre reciprocidad con el territorio. Esta dimensión puede comprenderse desde la economía moral descrita por (Scott, 1976), según la cual las relaciones económicas están atravesadas por juicios colectivos de justicia y legitimidad. La triangulación entre datos y teoría indica que la aceptación del empleo formal depende tanto de condiciones contractuales como de la coherencia ética y relacional de la compañía en el territorio.

De manera transversal, los resultados también evidencian que el tránsito hacia el empleo industrial implica un proceso de reconstrucción identitaria. Los aportes de (Ashforth, 2000) sobre identidad laboral permiten comprender que los cambios de rol requieren procesos de socialización y reconocimiento simbólico. En ausencia de estos, la formalidad puede experimentarse como desposesión de identidad. La evidencia empírica sugiere, entonces, que las rutas de formación y vinculación deberán reconocer saberes previos, validar experiencias informales y facilitar una transición identitaria progresiva.

En síntesis, la triangulación entre hallazgos empíricos, marcos teóricos y análisis contextual permite afirmar que en Vegachí la decisión de aceptar o rechazar el empleo formal se configura en la intersección entre autonomía, arraigo comunitario, identidad ocupacional y legitimidad organizacional. La PVE no puede limitarse a una propuesta clásica centrada en salario y estabilidad, sino que debe articular flexibilidad horaria, compatibilidad con actividades familiares, apoyo a la movilidad segura, reconocimiento de saberes locales, oportunidades para mujeres y compromisos verificables con la

infraestructura y el bienestar comunitario. Solo así será posible reducir el sacrificio percibido, fortalecer el ajuste persona–entorno y consolidar un contrato psicológico comunitario basado en reciprocidad y confianza.

Finalmente, desde el punto de vista metodológico, la coherencia entre los resultados del TPTL y los marcos conceptuales fortalece la credibilidad interpretativa del estudio, en línea con los criterios de validez cualitativa. La convergencia entre datos empíricos y teoría no solo respalda la consistencia interna del análisis, sino que ofrece una base sólida para la formulación de estrategias organizacionales culturalmente situadas y sostenibles en el tiempo.

Los resultados del TPTL realizado en el municipio de Vegachí permitieron aproximarse con mayor precisión a la complejidad que subyace a las decisiones laborales de sus habitantes, así como a las razones que explican la resistencia, la apertura o la indiferencia frente a la oferta de empleo formal propuesta por la compañía. No obstante, la lectura de estos resultados exige trascender una interpretación descriptiva o meramente categorial y avanzar hacia una comprensión analítica que los sitúe en diálogo con los referentes conceptuales desarrollados en el marco teórico, particularmente aquellos relacionados con significado del trabajo, identidad laboral, contrato psicológico, ajuste persona–ambiente y arraigo ocupacional.

El proceso de digitalización, sistematización y construcción de indicadores permitió organizar las respuestas en tres ejes analíticos: aceptación del empleo formal, autonomía laboral y percepción de tradición. Sin embargo, estos indicadores no operan únicamente como métricas comparativas entre trayectorias, sino como expresiones empíricas de categorías teóricas previamente discutidas. En coherencia con la perspectiva constructivista planteada por (Peter Berger, 1966), el trabajo no puede entenderse como una actividad neutra ni exclusivamente económica, sino como una realidad social construida y legitimada históricamente. En Vegachí, el trabajo agrícola, minero y comercial no constituye simplemente una fuente de ingresos: es un dispositivo organizador de la vida social, familiar y simbólica. La oferta de empleo industrial formal,

por tanto, se inserta en una estructura de significados ya consolidada, y su aceptación depende de la capacidad de dialogar con dicha estructura.

Uno de los hallazgos más consistentes en las tres trayectorias laborales analizadas es la centralidad de la autonomía. La posibilidad de administrar el tiempo, alternar actividades productivas, atender imprevistos familiares y decidir sobre los ritmos de trabajo aparece como un criterio decisivo en la evaluación del empleo formal. Este resultado encuentra sustento en la propuesta de (Brent. D Rosso, 2010), quienes plantean que el significado del trabajo se construye a partir de dimensiones instrumentales, relacionales y trascendentes. En el caso de Vegachí, aunque la dimensión instrumental 'salario y estabilidad' es relevante, la dimensión relacional y de agencia adquiere mayor peso. La autonomía no se concibe únicamente como libertad individual, sino como condición para sostener la red familiar y comunitaria. En esta línea, los planteamientos de (Antunes, 2005) permiten comprender que el trabajo configura identidad y estructura la vida social; por tanto, cualquier restricción percibida sobre la autonomía impacta directamente la autopercepción de dignidad y competencia. La triangulación entre hallazgos empíricos y teoría sugiere que la resistencia frente a la formalización no responde a una negación del progreso, sino a la defensa de un orden cotidiano que integra producción, cuidado y pertenencia.

En el sector agro (ganaderos, caficultores y jornaleros), el trabajo agrícola se vive como forma de vida antes que como empleo en sentido estricto. La transmisión generacional del oficio, la relación directa con la tierra y la autosuficiencia constituyen pilares identitarios. Este arraigo puede analizarse a la luz del concepto de *embeddedness* desarrollado por (Terence R. Mitchell, 2001), quienes explican la permanencia laboral a partir de los vínculos, el ajuste y el sacrificio. En Vegachí, los vínculos no son organizacionales sino familiares y comunitarios; el ajuste se produce entre la actividad agrícola y el estilo de vida; y el sacrificio asociado a la salida implica la posible ruptura de dinámicas familiares y de autonomía productiva. La evidencia del TPTL confirma empíricamente esta arquitectura conceptual, pero la amplía: el sacrificio no es solo individual, sino colectivo. De allí que la aceptación del empleo formal dependa de la

capacidad de minimizar esa ruptura y de ofrecer esquemas que permitan compatibilizar la actividad industrial con prácticas agrícolas complementarias.

En el sector comercio, las trayectorias muestran mayor movilidad y diversificación de actividades. Aquí, el significado del trabajo se asocia menos a tradición heredada y más a capacidad de adaptación, aprendizaje y relación con otros. Sin embargo, persiste una preocupación frente a esquemas de supervisión rígidos o prácticas organizacionales que puedan percibirse como invasivas. Esta tensión puede comprenderse desde el ajuste persona–ambiente, donde se sostiene que la congruencia entre valores, necesidades y entorno organizacional predice satisfacción y permanencia. La triangulación muestra que el ajuste en Vegachí no se limita a competencias técnicas, sino que incluye reconocimiento simbólico, trato digno y oportunidades de desarrollo. Cuando estos elementos se perciben como garantizados, la apertura hacia la formalidad aumenta; cuando se perciben como inciertos, la preferencia por la flexibilidad del comercio informal se mantiene.

La trayectoria minera, por su parte, evidencia una complejidad particular. La minería artesanal combina ingresos relativamente altos, riesgo físico, identidad ocupacional y estatus comunitario. Aunque los participantes reconocen los riesgos e impactos de la actividad, la minería mantiene legitimidad social por su capacidad de sostener económicamente a las familias. Las condiciones mínimas expresadas revelan que la formalidad solo resulta aceptable si compensa simultáneamente la pérdida de ingresos, autonomía y reconocimiento. Este fenómeno se articula con la noción de contrato psicológico desarrollada por (Rousseau D. M., 1995), pero adquiere un matiz particular: en Vegachí el contrato psicológico no es únicamente individual, sino comunitario. La organización es evaluada colectivamente en términos de coherencia, reciprocidad y aporte territorial. Esta dimensión se comprende mejor desde la economía moral descrita por (Scott, 1976), según la cual las relaciones económicas están atravesadas por expectativas de justicia y obligaciones implícitas. Así, la legitimidad de la compañía depende tanto del cumplimiento contractual como de su contribución visible al bienestar colectivo.

De manera transversal, los resultados indican que el tránsito hacia el empleo industrial implica un proceso de reconstrucción identitaria. Los aportes de (Ashforth, 2000) sobre identidad laboral permiten entender que los cambios de rol requieren procesos de socialización, reconocimiento y validación simbólica. La evidencia empírica sugiere que, sin mecanismos de reconocimiento de saberes previos y sin espacios de transición gradual, la formalidad puede experimentarse como pérdida de identidad y no como oportunidad de desarrollo. La triangulación entre teoría y datos permite concluir que las rutas de formación deben cumplir una doble función: técnica y simbólica.

En síntesis, el entramado analítico construido a partir del contraste entre hallazgos y referentes conceptuales permite afirmar que en Vegachí la aceptación del empleo formal se configura en la intersección entre autonomía, arraigo comunitario, identidad ocupacional y legitimidad organizacional. La Propuesta de Valor al Empleado deberá, por tanto, trascender un enfoque clásico centrado en salario y estabilidad, e incorporar flexibilidad horaria, compatibilidad con actividades familiares, apoyo a la movilidad segura, reconocimiento de saberes locales, oportunidades de formación progresiva y compromisos verificables con la infraestructura comunitaria. Solo mediante esta articulación será posible reducir el sacrificio percibido, fortalecer el ajuste persona-entorno y consolidar un contrato psicológico comunitario basado en reciprocidad y confianza.

Desde el punto de vista metodológico, la convergencia entre resultados empíricos y marcos conceptuales fortalece la credibilidad y coherencia interna del estudio, en consonancia con los criterios de rigor cualitativo propuestos por Egon G. Guba y Yvonna S. Lincoln. La triangulación realizada no solo valida los hallazgos, sino que ofrece una base sólida para la formulación de estrategias organizacionales culturalmente situadas y sostenibles en el territorio.

10. CONCLUSIONES

Esta investigación permitió comprender que, en el municipio de Vegachí, las decisiones laborales no se configuran exclusivamente a partir de criterios económicos o de racionalidad instrumental, sino que se inscriben en trayectorias de vida más amplias. La elección de permanecer en el trabajo rural, dedicarse al comercio informal o vincularse a la actividad minera está atravesada por historias familiares, saberes transmitidos intergeneracionalmente, vínculos comunitarios y formas profundamente arraigadas de comprender la dignidad, la seguridad y la proyección del futuro. En este contexto, la llegada de la compañía con una propuesta de empleo formal de carácter industrial no representa únicamente la incorporación de un nuevo empleador al territorio, sino la irrupción de un nuevo marco simbólico y normativo sobre el significado del trabajo, que entra en diálogo y en algunos casos, en tensión, con los sentidos laborales históricamente contruidos en la comunidad.

El diálogo con los habitantes, a través del TPTL, permitió escuchar voces que rara vez aparecen en los informes sobre mercado laboral. Voces que revelan miedos, orgullos, esperanzas y dudas. Voces que manifestaron que el trabajo, en Vegachí, es más que un ingreso: es identidad, arraigo, autonomía y pertenencia. A partir de esta escucha profunda, la investigación logró cumplir cada uno de sus objetivos.

En relación con el primer objetivo, que buscaba describir los significados y valoraciones que los habitantes asignan al trabajo formal e informal, los hallazgos mostraron que el trabajo está cargado de sentido emocional y simbólico. Para el sector agro, trabajar la tierra es continuar una historia familiar; para los comerciantes, es la posibilidad de reinventarse diariamente; para los mineros, es un oficio que otorga orgullo, riesgo y reconocimiento. En todos los casos, la autonomía se convierte en un valor central: ser dueño de su propio tiempo, poder atender un imprevisto familiar o alternar actividades según las necesidades del día. Esta descripción de los significados del trabajo permitió comprender que la formalidad no se evalúa de manera aislada, sino siempre en relación

con estas trayectorias y valores previos, que operan como marcos de interpretación profundamente arraigados.

En cuanto al segundo objetivo, orientado a identificar las percepciones de la comunidad frente a la PVE de la compañía, permitió mapear qué partes de la oferta actual de la compañía generan confianza y cuáles generan resistencia, con el fin de ofrecer insumos clave para una PVE culturalmente situada. Generan confianza aquellos elementos asociados a la estabilidad contractual, la seguridad social, las posibilidades reales de aprendizaje técnico, el acceso a un ingreso fijo que permite proyectar el futuro familiar y la percepción de que la compañía puede convertirse en un actor formal que dignifica el trabajo y abre nuevas oportunidades para los jóvenes del municipio. Estos aspectos son valorados porque responden a necesidades históricamente insatisfechas en el territorio y conectan con el deseo de mejorar las condiciones de vida.

Por otro lado, generan resistencia las características de la oferta que implican pérdida de autonomía, como los horarios rígidos, los turnos prolongados, la distancia entre el lugar de residencia y el sitio de trabajo, la incertidumbre sobre el transporte seguro y los temores relacionados con formas de supervisión que puedan sentirse invasivas o poco respetuosas. También produce resistencia la percepción de que el empleo formal podría romper prácticas familiares tradicionales, limitar la atención de emergencias y poner en riesgo la continuidad de actividades productivas paralelas que complementan el ingreso del hogar. Estas resistencias expresan no un rechazo a la formalidad en sí misma, sino la necesidad de que la propuesta de valor dialogue con la vida cotidiana del territorio y con la identidad laboral de sus habitantes. En este punto surgió con fuerza la idea de un contrato psicológico comunitario, donde se espera que la compañía no solo contrate, sino que se comprometa con la vida local, respete sus ritmos y contribuya simbólica y materialmente a su bienestar.

Respecto al tercer objetivo, que buscaba interpretar las tensiones y puntos de encuentro entre los significados tradicionales del trabajo y las expectativas frente al empleo formal, la investigación reveló que estas tensiones no son solo laborales: son tensiones

identitarias. La formalidad representa estabilidad, pero también la posibilidad de perder prácticas arraigadas que han sostenido la vida comunitaria durante generaciones. La compañía simboliza progreso, pero también el riesgo de que el empleo industrial choque con los tejidos relacionales que históricamente han dado soporte a la economía familiar. Sin embargo, también se identificaron puntos de encuentro: el deseo de mejores ingresos, el reconocimiento del valor del aprendizaje técnico, la necesidad de seguridad y la aspiración de proyectos de vida más estables para los hijos. La interpretación de estas tensiones permitió comprender la aceptación o resistencia como procesos dinámicos en donde se negocian sentidos, se reconfiguran expectativas y se abren caminos posibles de convivencia entre lo tradicional y lo formal.

Con el cumplimiento de estos tres objetivos, la investigación demuestra que la formalización laboral en territorios rurales no es un proceso lineal ni puramente económico. Es un encuentro entre culturas laborales, entre expectativas familiares y proyectos compañías, entre historias del pasado y posibilidades del futuro. La formalidad solo podrá arraigarse en Vegachí si reconoce que su punto de partida no es cero, sino una trama de significados profundamente humanos que organizan el modo de vivir y trabajar.

Para la compañía, los hallazgos ofrecen una ruta clara: la compañía necesita construir una propuesta de valor que no se limite a salarios y beneficios, sino que reconozca la identidad del territorio. Una propuesta que respete la autonomía, que dialogue con la historia laboral local, que genere confianza desde la reciprocidad, que incluya flexibilidad razonable, movilidad segura, formación situada y una presencia comunitaria coherente. La compañía no debe buscar reemplazar los sentidos del trabajo existentes, sino sumarse a ellos, ampliarlos y ofrecer nuevas posibilidades sin romper los vínculos que sostienen la vida de la comunidad.

El cumplimiento de los tres objetivos específicos permitió dar alcance al objetivo general de la investigación, evidenciando que la gestión del talento en Vegachí implica comprender el trabajo como una construcción social, un relato compartido y una

expresión de identidad colectiva. En este sentido, si la compañía logra integrarse a dicho relato con respeto, coherencia y sensibilidad, podrá posicionarse no solo como un empleador, sino como un aliado del desarrollo humano y del futuro colectivo de Vegachí.

En última instancia, la investigación permitió comprender que la formalización del trabajo no se decreta, sino que se construye día a día a partir de la escucha activa, la generación de confianza y el reconocimiento de la dignidad de quienes han sostenido el territorio con su trabajo a lo largo de generaciones.

11. ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

A través de un enfoque cualitativo y del TPTL fue posible escuchar narrativas colectivas que mostraron el trabajo como una construcción social estrechamente ligada a la identidad, al arraigo comunitario y a las trayectorias laborales históricas del territorio. Este alcance permitió cumplir los objetivos propuestos y generar insumos relevantes para la gestión del talento en contextos rurales marcados por la informalidad.

El desarrollo del estudio también implicó enfrentar limitaciones propias del contexto. La dinámica económica local, basada en actividades de subsistencia diaria como la minería artesanal, el comercio informal y el trabajo agropecuario, restringió la disponibilidad de tiempo de algunos participantes, lo cual exigió adaptar los instrumentos y privilegiar metodologías colectivas y de corta duración. Asimismo, la diversidad de trayectorias laborales representó un desafío para abarcar la totalidad de experiencias existentes, por ende, los hallazgos deben entenderse como una interpretación situada, más que como una representación exhaustiva del territorio.

Otra limitación estuvo asociada al carácter contextual de los resultados. Al tratarse de una investigación cualitativa, los hallazgos no buscan generalización estadística, sino comprensión profunda de un caso específico, condicionado además por el momento inicial de inserción de la compañía en el territorio. En este sentido, varias de las percepciones recogidas correspondieron a expectativas y proyecciones frente al empleo formal, más que a experiencias laborales plenamente consolidadas.

Durante el trabajo de campo, el desarrollo simultáneo de tres trayectorias laborales en un mismo taller hizo necesario contar con el apoyo de personal de la compañía del área social, con el fin de garantizar el orden y la adecuada estructuración de los grupos. Este acompañamiento fortaleció el rigor técnico del proceso al asegurar condiciones homogéneas de aplicación, al tiempo que exigió delimitar claramente los roles para evitar sesgos y preservar la autonomía de los participantes.

A pesar de estos retos, la experiencia del taller fue valorada de manera positiva por los participantes, quienes manifestaron entusiasmo frente a la metodología y reconocieron el espacio como una oportunidad poco habitual para expresar sus trayectorias, inquietudes y expectativas. También identificaron de forma reflexiva que la compañía enfrenta desafíos importantes en su proceso de inserción en el territorio, mostrando una disposición abierta al diálogo y a la construcción conjunta. Esta combinación entre cuidado metodológico y apertura participativa fortaleció la calidad y profundidad de la información obtenida.

12. AGENDA DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación deja abiertas varias preguntas que pueden ser retomadas y profundizadas por futuros estudios. Una de ellas tiene que ver con el paso del tiempo: sería valioso acompañar, de manera longitudinal, cómo cambian los significados del trabajo y las percepciones sobre el empleo formal a medida que la compañía se consolida en el territorio y las expectativas iniciales se convierten en experiencias reales de trabajo.

También resulta relevante profundizar en las diferencias entre trayectorias. Explorar cómo viven el trabajo formal los jóvenes, las mujeres y las personas con historias laborales más largas permitiría comprender mejor las distintas formas de acercarse, resistir o apropiarse de la formalidad en el contexto rural.

Otra línea importante consiste en comprender qué ocurre en la vida cotidiana de las familias y de la comunidad cuando uno de sus miembros accede a un empleo formal: cómo cambian los ingresos, los tiempos, los cuidados y la relación con las actividades tradicionales del territorio.

Finalmente, futuros estudios podrían profundizar en cómo las compañías construyen confianza y legitimidad en contextos rurales, analizando prácticas concretas de gestión humana que reconozcan la identidad local, los ritmos de vida y los vínculos comunitarios, y que permitan que la formalización del trabajo sea vivida como una oportunidad compartida y no como una ruptura.

13. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para asegurar la calidad del estudio se aplicaron los criterios de credibilidad, transferibilidad, dependencia y conformabilidad (Guba & Lincoln, 1985). También se cuidó la dimensión ética mediante consentimiento informado, confidencialidad de los participantes y un trato respetuoso hacia sus relatos.

En este sentido, se reconoce que cada taller participativo no solo generó datos, sino que en ellos se expresaron memorias e identidades colectivas que fueron abordadas con sensibilidad y responsabilidad. Las grabaciones y transcripciones se almacenaron en un dispositivo encriptado y se anonimizaron para proteger la identidad de los participantes, y serán eliminadas una vez finalizada la investigación.

14. REFERENCIAS

- Angélica Orb, L. E., Eisenhauer, L., & Wynaden, D. (2001). *Ética en la investigación cualitativa*. *Journal of Nursing Scholarchip*, 33(1).
<https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1547-5069.2001.00093.x>
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Taller de Estudios Laborales.
- Ashforth, B. (2000). *Role organizations in organizational life*. Routledge.
https://books.google.com.co/books/about/Role_Transitions_in_Organizational_Life.html?id=tsuQAgAAQBAJ&redir_esc=y
- Banco de la República. (2017). *Migración laboral interna y arraigo comunitario en Colombia*. Banco de la República.
- Berger, L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality*. Penguin Books.
<https://amstudugm.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/04/social-construction-of-reality.pdf>
- Chambers, E. G., Foulon, M., Handfield-Jones, H., Hanfamiliares, S. M., & Micrófono haels, E. G. (2001). The war for the talent. Harvard Bussiness School. *The McKinsey Quarterly* 3(3), 44-57.
https://www.researchgate.net/publication/284689712_The_War_for_Talent
- Consejo Territorial de Planeación de Antioquia. (2023). *Perfil de desarrollo subregional*. Consejo Territorial de Planeación de Antioquia. https://ctpantioquia.co/wp-content/uploads/2023/12/Perfil-de-desarrollo-Nordeste_compressed-11.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2025). *Boletín técnico. Ocupación informal trimestre enero-marzo 2025*. DANE.
<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-ene-mar2025.pdf>
- El Colombiano. (2025). *Ser vendedor informal, un trabajo de largo aliento: el 40% lleva más de 20 años en el rebusque*. El Colombiano.
<https://www.elcolombiano.com/medellin/estudio-vendedores-ambulantes-en-medellin-FJ26851523>

- Gavira, S. A., & Osuna, J. B. (2015). *La triangulación de datos como estrategia en investigación. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, (47), 73-88.
<https://www.redalyc.org/pdf/368/36841180005.pdf>
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
<https://ethnographyworkshop.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/11/lincoln-guba-1985-establishing-trustworthiness-naturalistic-inquiry.pdf>
- Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
<https://psycnet.apa.org/record/2005-05063-001>
- Mercer. (s.f.). *Propuesta de valor al empleado (EVP)*. Mercer.
<https://www.mercer.com/es-co/solutions/talent-and-rewards/rewards-strategy/compelling-employee-value-propositions/>
- Mitchell, T., Holtom, B., Lee, T., Sablinski, C., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Pautasso, M. (2013). Ten simple rules for writing a literature review. *PLoS Computational Biology*, 9(7), e1003149.
https://journals.plos.org/ploscompbiol/article?id=10.1371%2Fjournal.pcbi.1003149&utm_source=chatgpt.com
- Pérez, K., & Herrán, L. (2020). *El contrato psicológico como factor mitigante de la rotación de personal*.
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/088b5310-3a1d-45bf-b86e-01eff9caffcf/content>
- Quintero Arango, L. F (2019). Relaciones empresa-comunidad en zonas rurales de Antioquia. *Revista de Estudios Regionales*, 45-67.
- Rosso, B., Dekas, K., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations*. Sage.
https://books.google.com.co/books/about/Psychological_Contracts_in_Organizations.html?id=FG1qprRMUIEC&redir_esc=y
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Schvarstein, L. (2004). *Diseño de las organizaciones: tensiones y paradojas*. Paidós.
- Scott, J. C. (1976). *The moral economy of the peasant: Rebellion and subsistence in Southeast Asia*. Yale University Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1bh4cdk>
- Silva, R., & Santos, M. (2016). Programas de adaptación laboral en comunidades rurales. *Revista de Psicología Organizacional*, 56-74.
- Tarra-Almario, J., & Restrepo Baena, O. (2021). Diversificación económica y creación de contenido local en el marco del desarrollo de la minería aurífera en Colombia. *Boletín de Ciencias de la Tierra*, (50), 68-76
https://www.redalyc.org/journal/1695/169575355009/?utm_source=chatgpt.com
- Tokman, V. (2001). De la informalidad a la modernidad. *Boletín Cinterfor*.
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/tokman.pdf

15. ANEXO A

Guía de entrevista semiestructurada

Ubicación		Fecha	D	M	A
-----------	--	-------	---	---	---

CONSENTIMIENTO

Esta entrevista hace parte de una investigación académica de la Maestría en Desarrollo Humano Organizacional de la universidad EAFIT. Tu participación es voluntaria; puedes retirarte en cualquier momento. La conversación será grabada para transcribirla y analizarla; tu nombre no aparecerá en ningún informe (se anonimiza). Los audios se guardarán en un dispositivo encriptado y se eliminarán al finalizar el estudio. ¿Autoriza la participación y grabación?

PROPÓSITO

Reconstruir historias laborales, significados del trabajo y percepciones de la PVE de CAS, según trayectoria, para OE1 y OE2. Se aplica a 15 – 21 personas (5 – 7 por trayectoria), con variación deliberada por género, edad y experiencias formales previas. Duración: 40 – 60 minutos. Grabación con consentimiento.

ESTRUCTURA DE LA SESIÓN

Ubicación		Fecha	D	M	A
-----------	--	-------	---	---	---

1. **Apertura y consentimiento:** presentación, confidencialidad, uso académico de la información, permiso de audio, posibilidad de retirarse en cualquier momento. Criterios de ética: credibilidad, transferibilidad, dependencia y conformidad.

2. **Caracterización sociodemográfica:**

Categoría	Respuesta
Edad	
Sexo / género	
Estado civil	
Nivel educativo alcanzado	
Número de hijos o personas a cargo	
Tiempo de residencia en el municipio	
¿Con quién vive actualmente?	
Principal fuente de ingresos del hogar	
Nº de personas que dependen de ello	
¿Ha trabajado alguna vez en una compañía formal/industrial?	
¿Cuenta actualmente con afiliación a seguridad social?	

3. Calentamiento biográfico:

- ¿Dónde creciste y cómo empezaste a trabajar?
- ¿Qué oficios/actividades has desempeñado y por cuánto tiempo?

4. Eje A – Trayectoria e identidad laboral:

- ¿Podría contarme cómo ha sido su historia de trabajo desde que empezó?
- ¿Qué es lo que más valora del trabajo al que se dedica hoy?
- ¿Qué cosas de ese trabajo le generan satisfacción, orgullo o tranquilidad?
- ¿Qué aspectos son más difíciles o le generan preocupación?

5. Eje B – Significados y economía moral del territorio:

- ¿Qué significa para usted tener un “buen trabajo” en su vida y en su comunidad?
- Cuando piensa en trabajar en una compañía organizada o industrial, ¿qué cree que podría ganar?
- ¿Qué cree que podría perder si cambiara de actividad?

6. Eje C – PVE/Contrato psicológico respecto a CAS (OE2):

- ¿Qué condiciones o características de un empleo industrial le harían sentir que vale la pena ese cambio?

- b. ¿Qué beneficios o apoyos serían importantes no solo para usted, sino también para su familia?
- c. ¿Qué espera en términos de trato, estabilidad y oportunidades de aprender en una compañía industrial?
- d. Si tuviera que dejar lo que hace hoy para entrar a una compañía industrial, ¿qué tendría que ofrecerle esa compañía para que el cambio valga la pena?

7. Eje D – Arraigo y Ajuste Persona – Ambiente (OE2 – OE3):

- a. ¿Qué costumbres, libertades o ventajas de su trabajo actual cree que le costaría más dejar?
- b. ¿Qué cosas de su forma de trabajar hoy cree que podrían mantenerse o adaptarse en un empleo formal?
- c. ¿Cómo cree que reaccionarían sus familiares, amigos o vecinos si usted decidiera entrar a trabajar en una compañía industrial?
- d. Desde su experiencia, ¿qué cree que debería tener un empleo formal para que las personas de su comunidad lo valoren y lo acepten?

8. Cierre:

- a. ¿Hay algo más que quiera compartir sobre cómo ve el trabajo en su vida y en el municipio?

MÓDULOS POR TRAYECTORIA

Añadir después del Eje A. *Estas adaptaciones se desprenden del encuadre territorial y de las categorías del marco conceptual.*

- **Comercio/Servicios informales:** redes de apoyo, autonomía, manejo del tiempo, “palabra” /confianza.
- **Minería artesanal:** riesgo/justicia, ingresos fluctuantes, orgullo minero, libertad vs turno.
- **Agro/jornales:** arraigo, ciclo agrícola/familiar, esfuerzo colectivo, compatibilidad con vida rural.

16. ANEXO B

Taller participativo de trayectorias laborales (TPTL)

Propósito

Este instrumento utiliza un muro de percepción A–N–D (De acuerdo – Neutro – En desacuerdo) para identificar rápidamente la posición de los participantes frente a 10 afirmaciones por trayectoria laboral. Su propósito es recoger percepciones relacionadas con la Propuesta de Valor al Empleado (PVE), el contrato psicológico, el arraigo comunitario, el ajuste persona–entorno y el sentido del trabajo, con el fin de describir tendencias colectivas y triangular los resultados con los hallazgos cualitativos del estudio.

Metodología del Taller

- Se conformarán tres mesas de trabajo: Comercio, Minería y Agro/Jornal.
- Cada mesa tendrá: 1 moderador general y 3 relatores
- Materiales: Cartel A–N–D, stickers, plumones, cinta y planilla de conteo.
- Instrucciones: Leer cada enunciado y ubicar un sticker en la columna correspondiente. No hay respuestas correctas; importa la experiencia de cada participante.
-

Actividad 1. Muro de Acuerdos A–N–D

Trayectoria Agro/Jornal

Nº	AFIRMACION	A	N	D
1	El trabajo del campo da arraigo.			
2	En los jornales se gana según temporada.			
3	El trabajo agro es duro pero digno.			
4	Preferiría un empleo estable si garantiza ingresos.			
5	En el campo se trabaja al ritmo de la naturaleza.			
6	Los beneficios familiares serían una ayuda.			
7	Me gustaría aprender otro oficio.			

8	El trabajo formal podría mejorar mi bienestar.			
9	Entraría a una compañía si los turnos permiten responsabilidades.			
10	El arraigo influye en aceptar empleo formal.			

Trayectoria Comercio

Nº	AFIRMACION	A	N	D
1	En el comercio uno aprende a resolver sin depender de un jefe.			
2	Es mejor manejar mi propio tiempo que cumplir horarios fijos.			
3	En el comercio se gana más cuando hay movimiento.			
4	El ingreso diario permite resolver necesidades inmediatas.			
5	Preferiría un empleo formal si ofrece ingresos estables.			
6	Trabajar en comercio es parte de la cultura del municipio.			
7	Me gustaría recibir formación en otro oficio.			
8	Un empleo formal representa más seguridad familiar.			
9	En el comercio hay más libertad, pero menos garantías.			
10	Entraría a una compañía si el salario supera mis mejores días.			

Trayectoria Minería

Nº	AFIRMACION	A	N	D
1	La minería es un oficio aprendido en familia.			
2	En la mina uno maneja su propio ritmo.			
3	Cuando la veta es buena, se gana más.			
4	El riesgo es lo que más preocupa.			
5	Un empleo estable ayudaría a la familia.			
6	La minería da autonomía, pero no seguridad social.			
7	Me gustaría aprender otro oficio.			

8	En la minería se respeta al que sabe.			
9	Entraría a una compañía si reconocen mi experiencia.			
10	Un trabajo formal sería bueno si no pierdo mi ritmo.			

Actividad 2. Historias Relámpago

Por mesa, Las personas voluntarias elaborarán un relato breve (30 segundos a 1 minuto) sobre su experiencia laboral y el sentido de su trabajo. El propósito es complementar el ejercicio general con narrativas que permitan comprender mejor sus motivaciones, desafíos y perspectivas. El relator registrará cada microrelato en un papel y lo ubicará junto al cartel de la mesa.

Actividad 3. Condiciones Mínimas

Sin generar ningún compromiso por parte de la compañía, por favor responda:

¿Qué tendría que garantizar la compañía para que ustedes sí aceptaran trabajar allí?

17. ANEXO C

Formato de consentimiento informado

FECHA:		LUGAR:	
TEMA:			
TIPO DE ACTIVIDAD	☐ Socialización ☐ Taller ☐ Capacitación ☐ Información general ☐ Otra: ____		
OBJETIVO:			
FACILITADOR/INSTRUCTOR			
CONSENTIMIENTO INFORMADO DE USO DE IMAGEN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES Autorizo de manera libre y voluntaria a la entidad indicada para captar y usar mi imagen (fotografías y/o videos) y a tratar mis datos personales (identificación, contacto y registros fotográficos/audiovisuales) con fines de registro, memoria, comunicación y material institucional, en medios impresos, digitales y redes sociales. Fui informado(a) de que esta autorización es gratuita y no exclusiva; puedo ejercer mis derechos (acceder, actualizar, rectificar, suprimir) y revocar en cualquier momento escribiendo al contacto de la entidad. El tratamiento se realizará conforme a la Política de Tratamiento de Datos y la Ley 1581 de 2012 y normas concordantes. Para menores de edad, firma su representante legal.			

Cedula	Nombre del participante	Comunidad a la que pertenece	Cargo que ejerce en la comunidad	Teléfono	Correo electrónico	Firma