ESTUDIO DE CASO

ANÁLISIS DE UN PROGRAMA DE RECONVERSIÓN LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS CORTEROS DE CAÑA EN UN INGENIO AZUCARERO EN EL VALLE GEOGRÁFICO DEL RÍO CAUCA

CAROLINA ALZATE LUGO – WILSON ESCOBAR NAVIA

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN POLÍTICA SOCIAL
SANTIAGO DE CALI
2021

ESTUDIO DE CASO

ANÁLISIS DE UN PROGRAMA DE RECONVERSIÓN LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS CORTEROS DE CAÑA EN UN INGENIO AZUCARERO EN EL VALLE GEOGRÁFICO DEL RÍO CAUCA

CAROLINA ALZATE LUGO – WILSON ESCOBAR NAVIA

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar por el título
de Magister en Política Social

Directores del trabajo de grado:

Sandra Balanta Cobo	Gustavo Adolfo Gómez F
Magister en Estudios Interdisciplinarios del Desarrollo	Ph.D. en Economía

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN POLÍTICA SOCIAL
SANTIAGO DE CALI
2021

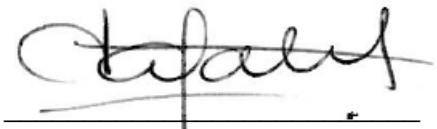
Santiago de Cali, enero 27 de 2021

Doctor
Silvio Borrero Caldas
Decano
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Pontificia Universidad Javeriana
La Ciudad

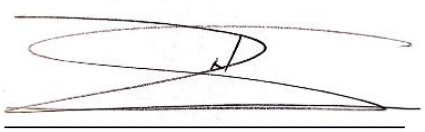
Por medio de la presente estamos entregando a usted el Trabajo de Grado cuyo título es "ANÁLISIS DE UN PROGRAMA DE RECONVERSIÓN LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS CORTEROS DE CAÑA EN UN INGENIO AZUCARERO EN EL VALLE GEOGRÁFICO DEL RÍO CAUCA".

Esperamos que este Trabajo cumpla con los requisitos académicos exigidos y que alcance el propósito para el cual fue elaborado.

Atentamente



Carolina Alzate Lugo
Código 2273055



Wilson Escobar Navia
Código 0021494

Santiago de Cali, enero 27 de 2021

Doctor
Silvio Borrero Caldas
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Pontificia Universidad Javeriana
La Ciudad

Por medio de la presente nos permitimos comunicarle, que en nuestra calidad de directores de trabajo de grado hemos leído detenidamente el informe final del estudio titulado "ANÁLISIS DE UN PROGRAMA DE RECONVERSIÓN LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS CORTEROS DE CAÑA EN UN INGENIO AZUCARERO EN EL VALLE GEOGRÁFICO DEL RÍO CAUCA", realizado por los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Javeriana Carolina Alzate Lugo (código: 2273005) y Wilson Escobar Navia (código: 0021494), y consideramos que cumple con todos los requisitos requeridos para ser presentada a evaluación.

Atentamente

Sandra Balanta Cobo
Directora del Trabajo de Grado

Gustavo Adolfo Gómez Flórez
Director del Trabajo de Grado

ARTÍCULO 23 de la resolución N° 13 de julio 6 de 1946

"La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de Tesis. Sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y porque la Tesis no contenga ataques o polémicas puramente personales; antes bien, se vea en ellas al anhelo de buscar la Verdad y la Justicia".

“Análisis de un programa de reconversión laboral en la calidad de vida de los corteros de caña en un ingenio azucarero en el valle geográfico del Río Cauca” Aprobado por el Comité de Trabajos de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Pontificia Universidad Javeriana para optar por el título de Magister en Política Social.

Silvio Borrero Caldas

Decano

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Luis Fernando Aguado Quintero

Director Adjunto

Maestría en Política Social

Andrés Alegría Castellanos

Jurado

Sandra Balanta Cobo
Directora del Trabajo de Grado

Gustavo Adolfo Gómez Flórez
Director del Trabajo de Grado

Santiago de Cali, 27 de enero de 2021

Santiago de Cali, enero 27 de 2021

Doctor

Silvio Borrero Caldas

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

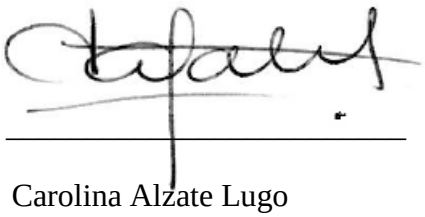
Pontificia Universidad Javeriana

La Ciudad

Por medio de la presente autorizamos que el trabajo de grado del cual somos autores llamado "ANÁLISIS DE UN PROGRAMA DE RECONVERSIÓN LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS CORTEROS DE CAÑA EN UN INGENIO AZUCARERO EN EL VALLE GEOGRÁFICO DEL RÍO CAUCA", sea utilizado discrecionalmente por la Pontificia Universidad Javeriana como fuente total o parcial de material académico, que podrá ser usado dentro o fuera de la universidad con cualquier propósito académico.

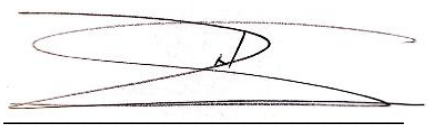
Deseamos que los derechos intelectuales que tenemos sobre esta obra se expresen citándonos como autores del mismo.

La principal motivación para la realización de este trabajo de grado ha sido cumplir uno de los requisitos de grado como Magister en Política Social, por lo tanto renunciamos a los derechos patrimoniales que se deriven del mismo, si los llegare a haber.



Carolina Alzate Lugo

Código 2273005



Wilson Escobar Navia

Código 0021494

Contenido

	Pág.
Introducción	2
Capítulo 1 Antecedentes: el contexto del conflicto con los corteros de caña en el Valle del Cauca. Período 2005 - 2008	6
Capítulo 2 El Programa de Reconversión Laboral del Ingenio	10
Capítulo 3 Revisión de la literatura	11
Referencias internacionales	11
Referencias nacionales	14
Capítulo 4 Marco Conceptual, Trabajo Decente	16
Dimensiones del Trabajo Decente	20
Dimensión Oportunidad de Empleo	20
Dimensión Remuneración Suficiente y Trabajo Productivo	21
Dimensión Estabilidad y Seguridad en el empleo	21
Dimensión Jornada Laboral Decente	21
Dimensión Trato Justo en el Trabajo.	22
Dimensión Seguridad en el Trabajo	22
Dimensión Diálogo Social y Relaciones Laborales	22
Capítulo 5 Metodología	22
Información primaria	23
Variables	24
Información secundaria	25
Capítulo 6 Análisis de datos	25
Caracterización de los trabajadores que han participado del Programa de Reconversión laboral	26
Análisis datos objetivos y subjetivos por dimensión del Trabajo Decente	27
Conclusiones y reflexiones	37
Referencias	38
Lista de Anexos	48

Lista de Tablas

pág.

TABLA 1. Caracterización socio demográfica 26

TABLA 2. Nivel de importancia de las dimensiones del Trabajo Decente

Desde la perspectiva de los trabajadores del Programa de Reconversión Laboral 28

TABLA 3. Datos objetivos y subjetivos, dimensión Oportunidad de Empleo 29

TABLA 4. Datos objetivos y subjetivos, dimensión Remuneración suficiente

Y trabajo productivo . 31

TABLA 5. Datos objetivos y subjetivos, dimensión Estabilidad Laboral 32

TABLA 6. Datos objetivos y subjetivos, dimensión Jornada Laboral Decente 33

TABLA 7. Datos objetivos y subjetivos, dimensión Trato Justo en el Trabajo 35

TABLA 8. Datos objetivos y subjetivos, dimensión Seguridad en el Trabajo 36

TABLA 9. Datos objetivos y subjetivos, dimensión Diálogo Social y relaciones laborales 37

Resumen

El sector azucarero con el proceso de apertura económica debió enfrentar desafíos productivos y laborales. La forma de contratación de los corteros, las huelgas y el proceso de mecanización del corte de caña llevaron a un ingenio azucarero a desarrollar un programa de reconversión laboral, en el cual se diseñaron estrategias de capacitación y cursos de entrenamiento para adaptar a los corteros a las nuevas competencias. Esta investigación tiene como objetivo conocer la percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida laboral utilizando el enfoque del trabajo decente, a través del análisis de sus dimensiones y algunos indicadores. Se realizó una encuesta a los participantes del programa de reconversión para identificar datos referentes a tres aspectos: la caracterización socio demográfica, datos de tipo objetivo desde el trabajo decente y de tipo subjetivo desde la percepción de los trabajadores acerca de las condiciones laborales actuales y la valoración sobre su calidad de vida. Los resultados muestran que se cumple con las dimensiones del trabajo decente y que los niveles de satisfacción con el programa son positivos e importantes, porque genera protección social para las familias, favorece la integración social y ofrece mejores perspectivas de desarrollo personal. Sin embargo, es necesario revisar los aspectos relacionados con la jornada laboral, de tal manera que brinde oportunidades para impulsar el componente educativo como condición necesaria para mejorar la competencia laboral y que promueva la cohesión social en equilibrio con lo económico y lo ambiental.

Palabras claves: trabajo decente, calidad de vida, reconversión laboral, percepción, corteros de caña.

Abstract

The sugar industry within the process of opening the economy had to face productive and labor challenges. The way in which sugarcane cutters were hired, strikes and the sugarcane cutting mechanization process led a sugar mill to develop a reconversion job retraining program in which training strategies and training courses were designed to adapt sugarcane cutters to new skills. This research aims to know the perception of workers on quality of working life using the decent work approach through the analysis of its dimensions and some indicators. A survey was carried out to the participants of the reconversion job program to identify data referring to three aspects: socio-demographic characterization, objective data from the decent work approach and subjective data from the perception of workers on current working conditions and assessment of their quality of life. The results show that the dimensions of decent work are met and levels of satisfaction with the program are positive and important because it generates social protection for families, favors social integration and offers better perspectives for personal development. However, it is necessary to review the aspects related to working hours in such a way as to provide opportunities to promote the educational component as a necessary condition to improve labor competence and promote group cohesiveness in balance with economic and environmental aspects.

Keywords: decent work, quality of life, job retraining, perception, cane cutters.

Introducción

El cultivo de la caña de azúcar es importante para la economía nacional y regional, su participación en el PIB total nacional es del 0.6%, en el PIB agrícola nacional representa el 3.7%, mientras que, en los departamentos del Valle del Cauca, Cauca y Risaralda, alcanza el 31.4%, 19.7% y 2.4% del PIB agrícola regional, respectivamente. Además, la industria azucarera genera 286 mil empleos entre directos (116.032) e indirectos (170.660), la mayoría localizados en el

Valle geográfico del río Cauca, convirtiéndose en la principal fuente de empleo y desarrollo productivo para muchos de los municipios, abarcando no solamente mano de obra presente en los ingenios, si no también, en empresas diversas como las de alimentos, papeles, licor y otras que hacen parte de los eslabones del clúster (Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia [Asocaña], 2019).

El sector azucarero, después de la apertura económica, debió hacer frente a una mejora en su productividad. Inicialmente para alcanzar niveles óptimos y ajustar costos operativos aprovecha las reformas sobre flexibilización laboral, las cuales les permitieron contratar indirectamente a los corteros a través de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA). Así, la modernización del sector azucarero se lleva a cabo en medio de coyunturas que favorecen la consolidación de una fuerza proletaria asalariada (Córdoba, 2019) y afectaron las condiciones laborales de los corteros de caña (Aricapa, 2006).

En los años 2005 y 2008 los corteros de caña adelantaron huelgas y bloqueos, motivados por las precarias condiciones laborales y por los procesos de mecanización adelantados por los ingenios, generando un impacto económico y social que afectó a más de 700.000 personas entre ellas los empresarios, corteros, proveedores, trabajadores y comunidades que dependen de la industria azucarera. También obligó a la importación de 60.000 toneladas de azúcar (Dinero, 2008). De otro lado, estas movilizaciones, según Jaramillo (2017) se convirtieron en un proceso de acción colectiva que desencadenó para los corteros nuevas formas de pensar, de relacionarse, de empoderarse de su condición de sujeto político, de ubicarse en un contexto globalizado y de movilizarse por sus reivindicaciones.

Dichas movilizaciones se fundamentan en múltiples factores de inconformidad laboral, entre los más relevantes se encuentran las condiciones de contratación y pago dados bajo la

modalidad de las CTA. Según Montoya (2011) estas condiciones de contratación durante varios años causan el deterioro de las condiciones de trabajo e incrementaron la percepción de inseguridad laboral y generaron exclusión social. Por otra parte, el proceso de mecanización, necesario para enfrentar la coyuntura de productividad, competitividad y atender aspectos medioambientales, generaba una amenaza para el empleo.

A finales del 2008 el dialogo entre corteros e ingenios permitió que las huelgas y bloqueos se superaran. Se acordó mejorar algunas condiciones laborales como por ejemplo, el pago por tonelada de caña cortada, la modalidad en el pesaje y la disponibilidad de herramientas, ente otras. También, se instaló una mesa de estudio que trataría el tema de mecanización. Sin embargo, no se logró la contratación directa de los corteros por parte de los ingenios. Después del bloqueo del 2008 uno de los retos más importantes que debió enfrentar el sector azucarero, fue llevar a cabo el proceso de modernización de la cosecha de la caña, que para Colombia en 2009, estaba implementada en un 10% (Asocaña, 2009).

Motivado por las condiciones laborales manifestadas por los corteros en las huelgas y por proceso de mecanización, el Ingenio, objeto de este estudio, desarrolló procesos de capacitación y formación en distintas habilidades para promover la empleabilidad de los trabajadores. Estas actividades dieron origen a un proyecto de mayor estructura, llamado: Programa de Reconversión Laboral (PRL), el cual tiene propósito de evitar una nueva crisis social a causa del desplazamiento de los trabajadores del corte de caña, buscando dar oportunidades para que el trabajador desarrolle nuevas habilidades y se pueda desempeñar en otras tareas dentro del ingenio.

El programa se implementa a partir del 2012 y en él participan los corteros de caña que han culminado los estudios de bachiller, se han capacitado y han dedicado horas de

entrenamiento para optar a un nuevo cargo, que les permita alcanzar mejores condiciones laborales dentro del marco de trabajo digno y decente. Desde esta fecha, un número importante de trabajadores, sobre todo corteros de caña, han abandonado sus actividades y han incursionado en otras labores que exigen ciertas competencias y mayores niveles de responsabilidad.

Se podría pensar que los nuevos cargos desempeñados por los trabajadores sujetos al PRL pueden constituir una variación salarial y una nueva manera de relacionamiento laboral; y esto permite un acercamiento a la intención de la propuesta de investigación, de conocer los imaginarios de los trabajadores sobre estos aspectos en su calidad de vida laboral desde la óptica del trabajo decente y que no han sido abordados en investigaciones en el sector azucarero colombiano.

En este sentido este trabajo busca responder la siguiente pregunta:

¿Cuál es la percepción de los trabajadores sobre sus condiciones actuales de calidad de vida laboral en el marco del trabajo decente a raíz de la participación en el programa de reconversión laboral?

El objetivo general de esta investigación es conocer la percepción de los corteros de caña sobre su calidad de vida laboral, en el marco del trabajo decente, una vez que han participado del Programa de Reconversión Laboral. Como objetivos específicos se plantean la realización de una caracterización socio demográfica de los corteros de caña que han participado en el programa de reconversión laboral, durante el periodo 2012-2019 y realizar el análisis de la percepción de los corteros de caña sobre la calidad de vida laboral teniendo en cuenta las dimensiones del trabajo decente.

El presente documento se divide en siete partes, además de esta introducción. La primera corresponde a los antecedentes que tienen relación con los conflictos presentados con los

corteros de caña, como resultado de la implementación de políticas de flexibilización laboral y la incertidumbre que genera la mecanización del corte de caña. La segunda parte presenta el PRL que ha adelantado el Ingenio como herramienta para afrontar el proceso de mecanización y fortalecer el diálogo social en busca de la sustentabilidad del sector y el bienestar de los trabajadores; una tercera parte presenta las experiencias a nivel internacional y nacional sobre procesos de reconversión laboral en diferentes tipos de industrias y que han hecho frente a las crisis generadas por los cambios económicos, una cuarta parte donde se aborda el concepto y dimensiones del Trabajo Decente y algunos de los indicadores para su caracterización. En quinto lugar se presenta la metodología abordada desde la técnica de investigación estudio de caso y contempla la realización de una encuesta que se complementa con información secundaria. La sexta parte es el análisis de datos que lo conforma una caracterización, análisis objetivo y un análisis subjetivo. Por último, en la séptima parte se presentan unas conclusiones y reflexiones con respecto a la pregunta de investigación y los objetivos propuestos.

Capítulo 1. Antecedentes: El Contexto del Conflicto con los Corteros de Caña en el Valle del Cauca. Periodo 2005-2008

A mediados del siglo XIX, la economía colombiana registró un decrecimiento en el comercio internacional y un aislamiento de la economía nacional del resto del mundo; según Maya (1992), este periodo se caracteriza por una fuerte intervención estatal que favoreció la industrialización con políticas proteccionistas y restricciones a las importaciones. Al respecto, Vásquez (2017) señala que las ideas Keynesianas reinas del modelo, apuntaban a una mayor intervención del Estado en la economía y la promoción del empleo. Estas medidas impulsaron el desarrollo agroindustrial de la región, como lo manifiesta Bermúdez (1997) y ofrecieron las condiciones para la ampliación del mercado interno y el aumento de la población urbana. Es un

periodo en el que surgen las grandes empresas agroindustriales como Manuelita, Rio Paila, Mayagüez y Providencia (Valencia y Zuluaga, 1992). Según Bermúdez (1997) el avance industrial y la renovación tecnológica permitieron una ampliación del mercado mundial, en especial cuando Cuba es sancionada comercialmente en los años 60 y este evento es un impulso fundamental para dinamizar el sector cañicultor en Colombia.

A partir de 1990 los profundos cambios en la economía mundial, hacen que la acción del Estado en la economía cambie radicalmente, según Maya (1992) las fuerzas del mercado cobran un papel preponderante, se estimula la inversión extranjera, los procesos de privatización y surgen nuevas configuraciones de la organización del trabajo que modifican las relaciones laborales. De acuerdo con Asocaña (s.f.), la estrategia de apertura económica, puso a la industria colombiana en una competencia desbalanceada al no disponer de niveles óptimos de productividad.

La mano de obra empleada en los cultivos de caña históricamente ha estado sujeta a los cambios en la forma y capacidad de producción. Estos cambios se relacionan con la implementación de estrategias económicas que asumen los países y que generan distintos efectos, por ejemplo, en el relacionamiento laboral (Delacruz et al., 2018). En el caso colombiano, surgen nuevas formas de relacionarse en este contexto. Para Gómez (2013), se establecen nuevas formas de valorar el vínculo en el empleo y se adquiere una condición de flexibilidad que se ajusta a las condiciones del mercado laboral, afectando profundamente a los trabajadores con bajo nivel de empleabilidad, entre ellos, los corteros de caña.

Al respecto, Fernández (2006), manifiesta que las políticas de flexibilización se pueden expresar en términos del deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores, la pérdida de poder adquisitivo y la menor participación en el ingreso nacional, pero también, en la creciente

percepción de inseguridad laboral, reflejada en el aumento de la contratación a tiempo parcial y la disminución de empleos seguros y estables.

Las nuevas formas de relacionamiento laboral están contempladas en la normatividad colombiana, a través de la ley 50 de 1990 en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), la cual está orientada a facilitar la creación de nuevos empleos (Isaza J. 2003). Arenas et al. (2007) señalan que con el respaldo jurídico las empresas implementaron nuevas modalidades de contratación a través de la tercerización con el objetivo de reducir los costos de operación, algunas de estas modalidades son las denominadas CTA.

Según Aricapa (2006), el gremio azucarero es uno de los sectores económicos que más ha empleado la figura de flexibilización combinando diferentes formas de subcontratación, en un principio introdujo la intermediación de contratistas particulares, las Empresas Asociativas de Trabajo (EAT), el Contrato Sindical, y finalmente en el año 2000 surgieron las CTA; todas ellas similares en su funcionamiento, empresas dedicadas a la intermediación laboral con medidas y políticas desventajosas para los corteros y que con el paso del tiempo conformaron la causa principal de su descontento, dando paso a la conformación del movimiento huelguista del año 2005. En este paro escalonado, en el cual participaron cerca de once mil corteros de caña de los ingenios Incauca- Pichichi- Castilla- La Cabaña- Providencia- Central Tumaco- Manuelita y Mayagüez, se alcanzaron algunos logros, entre ellos la eliminación del cobro de materia extraña[1], el aumento en el precio del corte, compensaciones laborales y la seguridad social, pero no se logró el objetivo central, el cual era la vinculación directa por los ingenios, quedando el manejo de las cooperativas en las manos de los corteros (Jaramillo, 2017).

[1] Materia extraña, hace referencia a cogollo, chulquines, cepas, hojas verdes, secas y tierra que ocasionan una disminución en el rendimiento de la elaboración de azúcar.

A pesar de que el control de las cooperativas lo ejercían los mismos trabajadores, estos mantuvieron su inconformidad al no ser vinculados directamente por los ingenios. Nuevamente el 15 de septiembre del 2008 se presenta una acción colectiva por parte de los corteros de caña que según Montoya (2011) y Arregocés (2016), logra paralizar la actividad agroindustrial durante 58 días y bloquear las plantas de los ingenios Manuelita, Providencia, Central Tumaco, Mayagüez, Pichichi, Castilla, María Luisa e Incauca; la huelga de los machetes caídos, como fue reseñada, reclamó y exigió una mesa única de diálogo para tratar entre otras cosas: mayor estabilidad e igualdad laboral para cerca de 18 mil trabajadores de caña de azúcar contratados bajo la modalidad de CTA; la vinculación directa; la amenaza de mecanización del proceso de corte, un incremento salarial justo; mejor compensación y beneficios colectivos en términos del acceso a vivienda, educación, recreación y protección en salud, para ellos y sus familias, así como protección en riesgos profesionales.

La mesa única de diálogo estuvo conformada por representantes de los ingenios, sindicatos, contratistas, trabajadores representantes de las CTA, representantes del Ministerio del Trabajo y de la Iglesia Católica, quienes avanzaron de manera conjunta, hasta el punto en que la vinculación laboral directa fue retirada de los puntos de negociación, aspecto principal del pliego de peticiones, que a la vez facilitó el avance en las negociación por separado en cada uno de los ingenios (Montoya, 2011; Arregocés, 2016). Entre el 1 y el 15 de noviembre del mismo año, de manera paulatina se levantaron los bloqueos y avanzaron en las negociaciones en cada ingenio en particular (Montoya, 2011).

Entre los puntos más importantes y que permitieron el levantamiento del paro, se destacan: mejora en el precio de la tonelada de caña cortada, la modalidad en el pesaje, la disponibilidad de herramientas, dotación, el tratamiento de las incapacidades, la reubicación

laboral por enfermedad o accidente de trabajo, las jornadas de trabajo, el auxilio de transporte; auxilios del fondo de vivienda y de educación, y para discutir el tema de la mecanización, dada su complejidad y sensibilidad, se instaló una mesa de estudio (Semana, 2008).

Aunque el movimiento huelguista no conquistó el punto más importante del pliego de peticiones, para Nieto et al. (2015) este alcanzó logros significativos como el derecho a la huelga, la negociación colectiva y el derecho a asociarse, así como también se hizo visible y se reconoció el valor del trabajo del cortero para la agroindustria y la sociedad en la región.

Capítulo 2. El Programa de Reconversión Laboral del Ingenio

El concepto de Reconversión laboral ha cambiado con el tiempo y para la presente investigación se considera la definición de Pucetti y De la Sovera (2012), quienes plantean que es un instrumento para afrontar situaciones de despidos masivos, producto de la reestructuración de una empresa o por cambios en su función, la cual se considerada necesaria y constante para formar y adaptar las capacidades de los trabajadores a un entorno dinámico y en estado de evolución permanente. En ese sentido, el Ingenio se basa en el instrumento de la reconversión laboral para adaptar a los corteros a nuevas competencias laborales para que continúen insertados en el sector productivo bajo esquemas de equidad social.

El PRL, nace como una iniciativa de formación y entrenamiento certificado, potencializado con los programas de bienestar que inciden sobre las expectativas sociales de sus trabajadores, en entrevista, el Gerente de Cosecha (comunicación personal, 16 de junio de 2020) comenta, que el Ingenio se apalanca en su Centro de Formación Integral para desarrollar un programa fuerte de alfabetización para los corteros y sus familias, con el fin de alcanzar la terminación del bachillerato y promover la capacitación para el trabajo.

Como resultado de una trayectoria que inicia con la firma del acuerdo en 2008, el PRL da paso a diferentes alianzas empresariales que facilitan su implementación en 2012 para atender la necesidad de personal en labores operativas y la asignación de los corteros a vacantes en labores distintas al corte y se garantiza no desplazar mano de obra por efecto de la mecanización. En ese sentido y a través del diálogo social se fortalecen y mantienen relaciones adecuadas con garantía de salario justo, buen trato y programas sociales para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar del cortero de caña, avanzando hacia condiciones de trabajo decente.

Los corteros de caña como destinatarios del PRL son en la mayoría afro descendientes e indígenas, con grupos familiares en promedio de 4 personas dependientes económicamente del cortero, con muy bajos niveles de educación, provenientes de las zonas costeras del Pacífico, dedicados a esta labor por más de 20 años, quienes participan voluntariamente del PRL, previo cumplimiento de unos requisitos. En el periodo 2018 y 2019 se intensifica el PRL a raíz de la demanda para cubrir nuevas labores y atendiendo el avance del proceso mecanizado. Desde su inicio hasta el 2019, han participado del PRL 139 corteros.

Capítulo 3. Revisión de Literatura

A continuación presentamos algunos casos específicos de programas de reconversión laboral a nivel internacional y en Colombia, en un mercado de trabajo complejo y exigente donde participan diferentes actores que se relacionan con las políticas de productividad y competitividad propias de la modernización y que inciden en los aspectos labores.

Referencias Internacionales

Olate (1995) sugiere que un Programa de Reconversión Laboral (PRL) puede tener dos causas: una motivada por la obsolescencia de competencias y otra debido a las crisis económicas. Esta última la considera Pierbattisti (2009) en su estudio, al plantear que la modernización

tecnológica, tras un proceso de privatización, no solo constituye el fundamento para la implementación de un PRL, sino que aporta en la construcción de una nueva cultura empresarial y una drástica transformación del marco jurídico en materia laboral que facilita las leyes de flexibilización.

Verdera (2009), sobre el proyecto Revalora Perú, concluye que los PRL son considerados una alternativa para apaliar los efectos de las crisis económicas en el empleo y buscar la reincorporación laboral en otras especialidades técnicas. Soul (2010) señala que los planes de modernización, tras procesos de privatización, contemplan la optimización del capital fijo y la racionalización del factor humano, donde se hace uso del PRL para capacitar y entrenar a los trabajadores que soportaron presiones y abusos para un retiro voluntario. De la misma manera, Posada (2015) considera que la reconversión laboral (RL) se fundamenta en un cambio cultural que favorece la productividad y competitividad.

Para Alonso (2019), los PRL son pieza fundamental para afrontar los desafíos del mercado internacional, visto desde la industria del vino, que requiere de una mano de obra con nuevas competencias laborales, nuevos saberes técnicos, mayor responsabilidad e iniciativa para elevar los estándares de calidad del producto y que se lleva a cabo con ajustes administrativos y en la formación académica, para la profesionalización del proceso productivo.

Para Callan y Bowman (2015) parte del éxito de los PRL se fundamentan en la intervención temprana, la implementación de programas holísticos a largo plazo adaptados a características y necesidades del trabajador desplazado y al acceso a servicios integrales, que permiten superar barreras relacionadas con habilidades, autoconfianza y motivación. Estas consideraciones son manifestadas por los directivos y trabajadores que participaron en los PRL

llevados a cabo en las plantas ensambladoras de vehículos en Geelong y Adelaide y en la industria forestal en Tasmania, en Australia.

En el sector azucarero en Brasil y según los datos de la Unión de la Industria de la Caña de Azúcar (Única, 2015), el proyecto RENOVAÇÃO[2] se firma con el objetivo de eliminar el uso de las quemas en la cosecha de la caña de azúcar a través de la mecanización de la misma, en el cual participan más de 170 plantas agroindustriales y 29 asociaciones de proveedores que representan más del 90% de la producción de Sao Paulo. Aunque se alcanzan beneficios ambientales, se hace necesaria la implementación de un PRL con el fin de disminuir el impacto en el desplazamiento de mano de obra, el cual se hizo visible en el período 2010 - 2014, pasando de 178.000 corteros a 73.000. El Programa alcanza buenos resultados en la recalificación de corteros y en la reinserción laboral y una muestra de esto lo configura las siguientes tres declaraciones de algunos trabajadores que participaron en el proyecto. Una primera declaración en la que se menciona:

> Solía cortar caña, me invitaron a realizar un curso de operador de cosechadora de caña, todo cambio para mejor en mi vida, no solo el salario, RenovAção me animó a estudiar, estoy terminando la secundaria, mi vida ha cambiado, ya no sufro en el corte de caña, el salario ha aumentado, estoy más feliz, tenía una bicicleta ahora tengo un coche. (Única, 2015, p.38).

El segundo testimonio expresa lo siguiente: "Yo era cortador de caña, y me dieron la oportunidad de hacer un curso en mecánica, y desde allí todo ha cambiado en mi vida, hoy la

[2] Empresas del sector de la caña y el Ministerio de Medio ambiente y Agricultura del Estado de San Pablo, Brasil llevan a cabo el Proyecto RENOVAÇÃO, como iniciativa para la recalificación profesional y mejorar la empleabilidad de futuros ex – corteros de caña.

gente me mira diferente" (Única, 2015, p.38, 39). Y finalmente en la tercera declaración se menciona:

> "Inicialmente cortaba caña, luego el proyecto me permitió hacer el curso de conductor de camión, estoy impresionado por el cambio para mejorar, hoy puedo ahorrar en el banco y puedo tomar un crédito, ya terminé el colegio y he mejorado mi calidad de vida" (Única, 2015, p.39).

Por otro lado, y teniendo en cuenta que la automatización de procesos productivos es una realidad, algunas instituciones hacen llamado a los gobiernos locales de Argentina para que implementen PRL de manera anticipada, ajustando las competencias laborales de la población, (Agencia para el Desarrollo Económico de la Ciudad de Córdoba [ADEC], 2017).

Referencias Nacionales

En Colombia, el Estado se ha focalizado en desarrollar programas de adaptación y reconversión laboral para los trabajadores recién desempleados por los procesos de modernización y reestructuración del sistema económico, con programas de apoyo a la microempresa, como respuesta a la expansión del desempleo abierto y también en programas de creación de empleo en el contexto de políticas dirigidas a la erradicación de la pobreza y la disminución de la informalidad. (Ramírez, 2009).

Los ajustes económicos y laborales que adelantó Colombia a principio de los años noventa y que generaron un desplazamiento laboral de cien mil trabajadores oficiales y públicos, promovió que el gobierno colombiano y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2000) implementaran un PRL para mitigar los efectos que generó la apertura económica. En esta experiencia en particular, el BID apunta a la recalificación del recurso humano afectado por el cambio estructural del Estado que dificulta el aprovechamiento de la mano de obra. Este

programa fue ejecutado por siete organizaciones de desarrollo social articuladas para entregar productos de formación para facilitadores, así como para la transmisión de cursos para trabajadores y pequeñas y medianas empresas (confecciones, calzado, alimentos, metalmecánica). Como resultados de esta experiencia se destacan las alianzas logradas, la capacidad técnica de las instituciones para la cualificación de la mano de obra, la inclusión de 11.400 personas de población diferente (mujeres, jóvenes, discapacitados, bachilleres) y la sostenibilidad de las entidades que prestan servicio de adaptación laboral. En ese sentido, el BID propone que una política de reconversión laboral debe contar con la contribución del Estado, las empresas privadas y la sociedad civil y que se deben considerar políticas claras en el sector empresarial y en el gobierno, coincidiendo con Jaramillo (2012), en esta experiencia se menciona que se realizó una evaluación de impacto, pero no se presentan los resultados en relación al aspecto laboral, ni de calidad de vida, de los trabajadores que participaron de él.

Por otro lado, ante problemáticas sociales en poblaciones altamente sensibles para el gobierno regional y nacional, como los mototaxistas[3], pimpineros[4] y mineros, entre otros, los PRL surgen, según la OIT (2016), como una alternativa de política a la necesidad de una estrategia laboral para los trabajadores en distintos sectores y que a través de su calificación, capacitación y colocación según los niveles de productividad generen trabajos decentes.

En esta línea de reconversión laboral, los programas para la población de mototaxistas cuentan con censos socioeconómicos, perfiles ocupacionales, programas de capacitación en competencias laborales y en formación para micro proyectos, como los presentan Castillo (2010)

[3] Mototaxismo es un tipo de transporte público informal, catalogado por el gobierno nacional como una práctica ilegal y peligrosa.

[4] Pimpineros, personas que comercializan combustible venezolano de manera ilegal a través del contrabando.

y el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo (ORMET, 2014). La propuesta de Martínez (2016) para la ciudad de Pasto incluye la percepción del desarrollo de la actividad desde la visión de esta población y diseña una ruta que contempla programas de empleabilidad, emprendimiento y formación para el trabajo permanente, que motiva a la población objetivo a vincularse, ya que logra buenos resultados. De otro lado, trae un supuesto implícito, al asumir que se desestimulará la demanda del servicio de mototaxismo en la medida que se implemente totalmente el sistema de transporte público que es legal.

Muy similar es la situación que se presenta con los "pimpineros", en donde la ilegalidad e informalidad de la actividad trae efectos en la calidad de vida de los habitantes de la región. Zambrano (2017) realiza un análisis del alcance de las acciones de las políticas públicas en un PRL desarrollado por varios actores como estrategia para superar esta situación, en el marco de la lucha contra el contrabando y recomienda que la reconversión laboral sea concertada y transparente para otorgar legitimidad al proceso y busque modificar la "cultura" de la ilegalidad.

Por otra parte, la metodología para la reconversión laboral de los mineros es alineada con la Política Nacional de Productividad y Competitividad, e integra aspectos de tipo económico, familiar y social. Por ejemplo, en Cundinamarca se plantea una metodología que "busca no solo el cambio de la actividad económica de los mineros como tal, sino también debe propiciar un aumento de la calidad de vida de la comunidad con un enfoque multidimensional" (Ochoa, 2017, p.31).

Finalmente, la búsqueda de trabajos relacionados con procesos de reconversión y la percepción de los corteros acerca de estos procesos, en el sector de la agroindustria de la caña en Colombia, no arrojó resultados.

Capítulo 4. Marco Conceptual: Trabajo Decente

La globalización como proceso configura una interdependencia entre Colombia y otros países enmarcada en la productividad y la competencia internacional, que aborda una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que originan fenómenos empresariales vinculados con el trabajo (Curi, 2016). Sobre el particular, Peluffo (1995) indica que el desplazamiento de mano de obra a causa de la implementación de nuevas tecnologías, debidas a los procesos de globalización, pueden ser abordadas a través de la reconversión laboral, entendida esta como una iniciativa de la política pública que apunte a una asistencia que tenga en cuenta las particularidades laborales.

De forma similar, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) recomienda que ante situaciones de crisis las empresas opten por conservar las fuentes de empleo a través de la reubicación en otras actividades dentro de la cadena valor, incrementando la productividad y formalidad laboral (Procuraduría General de la Nación [PGN], 2011).

Por otra parte, Vidal y Villouta (2008) mencionan que un proceso de reconversión laboral requiere un diagnóstico del grado de ocupabilidad de los trabajadores, para definir, en qué área pueden tener mayor posibilidad de adquirir un empleo, determinar las necesidades de capacitación, en donde resulta de vital importancia una orientación laboral que apunte a disminuir las formas precarias de empleo a través de mayores posibilidades laborales. En ese sentido, la recalificación adquirida permite el cambio en los perfiles ocupacionales y la adaptación del trabajador al cambio de su vida laboral. Sin embargo, el análisis de los fenómenos laborales, debidos a los procesos de globalización, no se limita sólo a los procesos de reconversión laboral, sino que trascienden al estudio de las condiciones laborales alcanzadas después de dichos procesos.

Ghiotto y Pascual (2010) señalan que hablar de trabajo, requiere, además, de hablar sobre su existencia y continuidad, reflexionar sobre cómo debería ser el trabajo en la actualidad. De manera similar, Lanari (2003) plantea que tener un Trabajo Decente (TD) hace referencia a "una ocupación que satisface por sus resultados y por las condiciones en que se realiza", tanto en por su cantidad como por su calidad. Así mismo, Egger, y Sengenberger, (2001) mencionan que el término TD puede caracterizarse como un anhelo de la gente, como metas o propósitos a ser cumplidos, o bien como plataforma para el diseño de políticas.

Montoya (2019) de otra parte, plantea que el concepto de TD es impulsado por instancias internacionales como la OIT y es relacionado con el término Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), el cual considera la normatividad laboral vigente y que además se preocupa por el bienestar físico y emocional del trabajador. De ahí que, la calidad del empleo debe evidenciarse en ampliar las opciones de vida y el mejoramiento de sus capacidades. Al respecto, Lau (2000) define CVT como la condición y ambiente de trabajo favorable relacionado con la satisfacción de los trabajadores, a través de la seguridad social y oportunidades de desarrollo personal.

La CVT es abordada como un concepto multidimensional, dado que abarca aspectos objetivos y subjetivos, que surgen de la relación del trabajador con su empleo. Desde la percepción de CVT se ven cubiertas necesidades personales como: el accionar de las empresas enmarcadas en el ámbito jurídico y legal colombiano; la seguridad e integración al puesto de trabajo y la satisfacción por el mismo, identificando el bienestar y el desarrollo personal a través de su trabajo; así como, la administración del tiempo libre (González et al., 2010; Quintana et al., 2015).

El trabajo decente y la calidad de vida en el trabajo comparten algunos aspectos. Por ejemplo: sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, esto quiere decir, la

oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, dentro del cual se cuente con seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias; mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social; libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2017).

El trabajo decente es un enfoque desarrollado por la OIT desde 1999 y tiene como finalidad "promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un Trabajo Decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana", (OIT, 1999), en ese sentido la organización reconoce la importancia del trabajo en la vida de las personas y define los siguientes objetivos para disminuir el déficit de trabajo decente: generar oportunidades de empleo e ingresos; promocionar los derechos fundamentales en el trabajo; promover la protección social y el diálogo social. Así mismo, la OIT (2015) reconoce el trabajo desde la dignidad personal, como fuente de estabilidad familiar, cohesión social y generador de paz en la comunidad. En la agenda 2030, la OIT (2017) señala que el TD es el motor del desarrollo sostenible, capaz de garantizar crecimiento económico, reducir la desigualdad, incrementar la resiliencia y la equidad.

Por otra parte, Levaggi (2006) menciona que el TD no sólo se trata de tener un empleo bien remunerado y realizado bajo condiciones materiales aceptables, sino que se trata de un trabajo con reglas de juego claras, justas y adecuadamente reguladas y/o autorreguladas, que otorgue protección, incluyendo dimensiones de carácter normativo, de seguridad y de participación. Para Saona (2013, p.3) "El concepto de Trabajo Decente fue desarrollado para enfrentar los problemas de las desigualdades en el mundo laboral, las malas condiciones del

trabajo y la falta de creación de empleos productivos. Somavía (2014) menciona que el concepto, es dinámico ya que cambia de país en país y que además tiene un componente de subjetividad puesto que tiene en cuenta lo que es decente para la vida de cada persona y para la sociedad.

Dimensiones del Trabajo Decente

El concepto de trabajo decente ha sido ajustado, por la OIT y varios autores (Anker et al., (2003), bajo unas características generales llamadas dimensiones, las cuales son fáciles de entender y de asimilar. Además, es posible tener indicadores y documentar las relaciones existentes entre las diferentes facetas del trabajo decente, la pobreza y los resultados económicos. Por otra parte, Ghai (2003) propone una metodología para estudiar el Trabajo Decente, utilizando 11 dimensiones alineadas con los cuatro objetivos. A continuación, se presentan las definiciones e indicadores de las dimensiones propuestas por la Revista Internacional del Trabajo (2003) y la Escuela Nacional Sindical (ENS) en Colombia[5].

Oportunidad de Empleo

Esta dimensión se refiere a la necesidad de que todas las personas que deseen trabajar encuentren empleo, ya que, evidentemente, no puede haber trabajo decente si no se tiene trabajo disponible. Un componente del trabajo decente en esta dimensión es el porcentaje de la población de un país que está ocupada. Se puede estimar las posibilidades de empleo si se calcula el porcentaje de personas activas que están ocupadas dentro de toda la población o de una parte de ella. También se pueden medir las oportunidades de empleo abordando el desempleo, el subempleo y a la falta de puestos de trabajo. Se puede utilizar como indicador la tasa de

[5] . Para el caso colombiano, el modelo de indicadores propuesto por la ENS se convierte en una herramienta de diagnóstico inicial, monitoreo y evaluación de avances para políticas y programas de acción (Camacho y Roldán, 2013).

ocupación, definida como el porcentaje de trabajadores que tienen contrato laboral con todos los beneficios y derechos legales.

Remuneración suficiente y trabajo productivo

Esta dimensión considera los niveles de ingreso laboral y su poder adquisitivo. Es esencial para que los trabajadores tengan medios de subsistencia aceptables para sí mismos y para sus familias. Para muchos trabajadores, la característica de la remuneración es la más importante ya que con ella se asegura el bienestar de la familia y el propio.

En este sentido, Ghai (2003) señala que el Trabajo Decente debe posibilitar el acceso del trabajador a un empleo remunerado, el cuál es considerado un elemento de la calidad del trabajo, y que se puede identificar en los países en desarrollo a partir de los umbrales de pobreza que ellos mismos han construido. En esta dimensión se utiliza como indicador el salario mínimo legal mensual vigente (comparado con el salario mensual o salario por hora recibido por los trabajadores del ingenio y la jornada laboral excesiva).

Estabilidad y seguridad en el empleo

La estabilidad del empleo se define como la probabilidad de no ser despedido dentro de cierto período de tiempo (un año, por ejemplo). Es importante porque la inestabilidad laboral limita los derechos laborales (cesantías, vacaciones y aportes continuos a pensiones). Esta dimensión puede ser capturada a través del número de años en el empleo actual o a través de la percepción favorable de seguridad en el empleo de los trabajadores.

Jornada laboral decente.

La jornada normal de trabajo se fijan por ley y su objetivo es prevenir largas y excesivas horas de trabajo. Las jornadas excesivas y atípicas son frecuentemente perjudiciales para la salud física y mental e impiden conciliar el trabajo y la vida familiar. En Colombia la jornada laboral

es de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Jornadas que exceden 48 - 60 horas semanales son un indicador de trabajo excesivo.

Trato justo en el trabajo.

Los trabajadores deben gozar del principio de paridad de remuneración por igual trabajo. Es decir, no debe haber discriminación por razones de género, edad, raza, religión, afinidad política o pertenencia a grupos sindicales. Asimismo, tienen derecho a ser tratado con respeto y dignidad por sus empleadores, superiores o pares, también se le debe permitir que exprese sus preocupaciones y a participar en la adopción de las decisiones referentes a las condiciones en que desempeñan sus tareas laborales. La tasa de estimación de trato justo es un indicador de esta característica.

Seguridad en el trabajo

Hace referencia a promover y mantener un ambiente seguro y protegido para los trabajadores. Recuerda la necesidad de salvaguardar la salud, prevenir accidentes o lesiones laborales, promover los medios de vida y proporcionar una adecuada protección financiera en caso de enfermedad u otras eventualidades. La tasa de cotizaciones a la seguridad social sirve como indicador.

Diálogo social y relaciones laborales

Una faceta importante del trabajo decente es la medida en que los trabajadores pueden expresar su opinión acerca de los asuntos profesionales e intervenir en la fijación de sus condiciones de trabajo, bien sea a través de representantes elegidos colectivamente o por interacción directa del trabajador. Se puede utilizar como indicador la tasa de afiliación a organización sindical y la tasa de cobertura de los beneficios de la convención colectiva.

Capítulo 5. Metodología

La técnica de investigación será el estudio de caso. Se utiliza como unidad de análisis los trabajadores que participaron en el PRL que hizo un ingenio azucarero del Valle del Cauca. El programa se implementa a partir del 2012 y en él participan los corteros que en su mayoría han culminado los estudios de bachiller, se han capacitado y han dedicado horas de entrenamiento para optar a un nuevo cargo. Para analizar la percepción de los trabajadores sobre sus condiciones actuales de calidad de vida laboral se eligió el enfoque de trabajo decente. Se ha utilizado una encuesta (Anexo A) para indagar la forma como los trabajadores han percibido el PRL y se complementa con información secundaria de fuentes documentales.

Información primaria

La información primaria se obtuvo inicialmente con entrevistas abiertas a directivos del Ingenio acerca del PRL, luego se realizó una encuesta que fue enviada a 132 trabajadores el 12 de septiembre de 2020. Estuvo acompañada de un audio y un video que invitaba al diligenciamiento de la información e incluía detalles del estudio, su objetivo y carácter anónimo de la encuesta.

Debido a la situación de confinamiento a causa de la pandemia por el Covid-19, la encuesta se diseñó en un formulario de Google, el cual fue enviado electrónicamente a los celulares de los trabajadores. Cincuenta trabajadores, que tuvieron dificultad en la conexión para acceder al formulario, lo respondieron a través de una entrevista telefónica. Los formularios diligenciados se recibieron desde el 18 de septiembre hasta el 6 de octubre, en total se recopilaron 104 encuestas.

Previamente a la distribución de la encuesta, se realiza una prueba piloto con un grupo de tres trabajadores, ejercicio que permitió identificar técnicamente el uso de la aplicación y la comprensión de las preguntas realizadas en un lenguaje apropiado para la población. El piloto

también permitió identificar cuáles dimensiones del TD son las más representativas para ellos. Finalmente, se tomaron 7 de 11 categorías. Las cuatro restantes no se tomaron en consideración porque algunos de los indicadores de las otras dimensiones permiten su abordaje y por la dificultad de la aplicación de los cuestionarios de manera presencial.

Variables

En la encuesta se indagan aspectos socio demográficos, condiciones de vida y del hogar, percepción sobre las condiciones del trabajo y apreciación sobre la experiencia del PRL. Las variables abordadas en cada uno de los aspectos son las siguientes:

Socio demográficos. Lugar y fecha de nacimiento, si no nació en el Valle del Cauca se indaga sobre los años de residencia en el departamento, pertenencia étnica, estado civil, personas a cargo y nivel educativo.

Condiciones de Vida y del Hogar. Tenencia y características de la vivienda, datos sobre hacinamiento, preguntas sobre satisfacción respecto a la vida, condiciones de vida en el hogar, alcance de los ingresos del hogar y por último la percepción de mejora en el nivel de vida con base en el trabajo actual.

Condiciones del Trabajo. Primer trabajo en la empresa, labor actual (la que resulta del PRL) y tiempo que lleva realizándola, rango salarial, modo de pago, acceso a productos financieros, afiliación a servicios complementarios (salud, estudio, pólizas de vida y exequiales), jornada laboral (días laborados por semana, horas trabajadas por día, horas extras día, días de descanso), actividades en el tiempo libre, orientación en el trabajo por parte de la empresa, percepción de empleabilidad, trato justo y discriminación, condiciones físicas en el lugar de trabajo, afiliación sindical, beneficios extralegales y percepción sobre el diálogo y relacionamiento con la empresa.

Experiencia del PRL. Año en que participó, tiempo que pasó una vez inició el programa y desempeñó la nueva labor, percepción sobre la importancia del programa, percepción sobre la importancia de las dimensiones del TD, nivel de satisfacción en cada una de las dimensiones del TD, percepción sobre qué tanto ha cambiado su vida a raíz del programa y en qué aspectos.

El Anexo B, resume las dimensiones del TD, su concepto e indicadores y como se correlacionan con las variables de tipo objetivo y subjetivo que se aplicaron en el estudio de caso.

Información secundaria.

Las fuentes secundarias utilizadas son documentales. Se consultaron documentos aportados por el ingenio sobre el proceso de reconversión e información laboral. De igual manera se consultaron documentos académicos para profundizar el conocimiento sobre reconversión laboral y trabajo decente.

Capítulo 6. Análisis de datos

En este capítulo se presentan los resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores que han participado del PRL, y a través de ellos se logra construir una caracterización socio demográfica y establecer un análisis objetivo y subjetivo.

En el módulo socio demográfico y en el módulo de condiciones de vida y del hogar, se realizan preguntas relativas a la edad, procedencia, nivel de educación y número de personas a cargo, entre otras. En cuanto el análisis objetivo, este se construye a partir de las preguntas planteadas en el módulo de condiciones del trabajo, entre ellas: condiciones del contrato; antigüedad laboral; remuneración; seguridad social; jornada laboral; posibilidades de movilización laboral; sindicalización; aspectos relacionados con las condiciones físicas en las áreas de trabajo; y relacionamiento laboral, los cuales permiten identificar elementos que lo

aproximen a los conceptos y dimensiones del trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Finalmente, para el análisis subjetivo se plantearon preguntas orientadas hacia la percepción de los trabajadores, con la intención de establecer una aproximación a las condiciones de vida y a la manera de cómo la conciben a partir de la participación en el PRL. Algunas preguntas de percepción se realizaron con base a la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV), con la finalidad de entender si el trabajo que se tiene aporta en ese sentido, y otras.

Caracterización de los trabajadores que han participado del PRL.

La caracterización socio demográfica de los trabajadores encuestados (104) que han participado del PRL se puede realizar de la siguiente manera: toda la mano de obra es masculina y realiza actualmente actividades agropecuarias diferentes a la del corte manual de caña; la edad promedio es de 45 años y de acuerdo a los grupos etarios, el 57% se ubica entre los 41 y 50 años de edad; cerca de la mitad de los trabajadores son nacidos en el departamento del Cauca, en especial del municipio de Guapi; la mayoría de los trabajadores se reconocen como afrocolombianos e indígenas, con compañera o esposa e hijos; los grupos familiares están conformados por 4 personas en promedio, un poco más de la mitad de los trabajadores han terminado el bachiller y el 9% han realizado estudios técnicos o tecnológicos. El 88% de los trabajadores cuenta con vivienda propia, de los cuales el 34% ya la ha pagado en su totalidad y el 54% la está pagando, tal como aparece en la Tabla 1.

Tabla 1

Caracterización socio demográfica

Variable	Detalle	%
Lugar de nacimiento	Valle	28
	Cauca- Chocó- Nariño	72
Etnia	Afrocolombiano e indígenas	84
	Otros	16
Estado civil	Unión libre ó casado	85
	Soltero	8
	Separado o divorciado - viudo	7
Nivel educativo	Primaria - bachiller incompleto	32
	Bachiller Completo	59
	Técnicos - Tecnólogos	9
Edad	Grupo etario entre 41 y 50 años	57
	Promedio	45 años
	Desviasión estándar	6
Tenencia de vivienda	Propia	88
	Otro tipo de tenencia	12

Nota. Elaboración propia.

1. Análisis de datos objetivos y subjetivos por dimensión del Trabajo decente.

El TD se presenta como una garantía mínima que permite a los trabajadores desarrollarse integralmente en su vida. Es por ello, que busca que se generen oportunidades de empleo productivo, que sea dinamizador en la familia y la sociedad, que garantic**e** los derechos de los trabajadores con representación y participación, que promueva la protección social para el disfrute de las condiones del trabajo, el tiempo libre y la asistencia sanitaria, y propender por el diálogo social como mecanismo para evitar los conflictos laborales. Estas características son muy importantes para los trabajadores, no obstante, la mayoría de ellos perciben a unas con mayor prioridad que otras, lo cual se puede explicar a partir de las dinámicas de vida y laborales de los corteros que han participado en el PRL (Tabla 2).

Tabla 2

Importancia de las dimensiones del TD desde la perspectiva de los trabajadores del PRL

Importancia de las dimensiones del trabajo decente desde la percepción de los trabajadores	
Dimensión	**%**
Oportunidad de empleo	63
Estabilidad laboral	25
Remuneración	6
Trato justo	2
Seguridad en el trabajo	2
Jornada laboral	1
Diálogo social	1

Nota. Elaboración propia.

Desde la teoría del TD, y con relación a la dimensión de la Oportunidad del Empleo, el PRL cumple para el 100% de los trabajadores que ha participado en él, porque garantiza la existencia de empleos con contrato de trabajo escrito en un 38% a término indefinido y el 62% a término fijo, en labores como auxiliares de seguridad, operadores de maquinaria agrícola y supervisores, entre otras. Se debe tener en cuenta que el TD, además de impulsar la oportunidad de empleo y la tasa de ocupación, promueve la calidad del mismo, la cual se aborda desde la percepción de los trabajadores de la siguiente manera: la totalidad de los trabajadores consideran que el cambio en la calidad del trabajo se ha dado de manera positiva, siendo este un factor que genera satisfacción y confianza en sí mismo al sentir que su trabajo es productivo para la sociedad. En ese sentido, el 63% de los trabajadores consideran esta dimensión como la más importantes (Tabla 2), porque a través de ella, el 68% de los trabajadores piensa que tiene muchas posibilidades de mejorar su calidad de vida y el 25% estima que tiene todas las posibilidades, esto hace que el 45% de ellos se sientan satisfechos y el 52% muy satisfechos

respecto a esta dimensión, dada la oportunidad de realizar una labor distinta al corte manual de caña, como se presenta en la Tabla 3.

Por otro lado, el hecho de que el 32% ha realizado estudios de primaria y bachillerato sin terminar, el 58% ha finalizado la secundaria y solo el 10% ha participado de estudios técnicos o tecnológicos (Tabla 1), esto indica la existencia de niveles aún bajos de educación y se hace manifiesta una oportunidad para seguir mejorando los niveles educativos, teniendo en cuenta que aún son personas jóvenes. En cuanto a este aspecto, el 83% de los trabajadores perciben que las condiciones de educación cambiaron positivamente (Anexo C), pero las jornadas laborales actuales no les permiten en gran medida continuar estudiando y profesionalizarse para alcanzar la movilidad que consideran que es muy posible para el 83% de los trabajadores (Tabla 3).

Tabla 3

Datos objetivos y subjetivos, dimensión Oportunidad de Empleo

Análisis ojetivo			**Análisis subjetivo**		
Variable	**Detalle**	**%**	**Pregunta**	**Detalle**	**%**
Contrato laboral escrito	Témino fíjo	62	Cambios en la calidad del trabajo	Positivamente	100
	Término indefinido	38			
Ocupación por labores	Repicadores y recogedores	38	Nivel de satisfacción respecto a la Oportunidad de Empleo	Poco satisfecho	3
	Auxiliares de seg. física	16		Satisfecho	45
	Operadores maq. agrícola	33		Muy satisfecho	52
	Auxiliares y ayudantes	10	Posibilidad que tiene de mejorar su vida con base en el trabajo que realiza.	Pocas posibilidades	2
	Supervisores	3		Medianamente posible	5
				Muchas posibilidades	68
				Todas la posibilidaes	25
			Probabilidad de movilizarse laboralmente	Algunas probabilidades	17
				Muchas probabilidades	83
			Orientación que recibe el trabajador para desarrollar el trabajo con calidad y productividad	Mucha orientación	29
				Toda la orientación	71

Nota. Elaboración propia.

Para el análisis objetivo de la dimensión de la Remuneración, se toma como indicador el salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), sobre este aspecto Sánchez (2020) menciona que Jaime Rendón indica que en Colombia se requiere de por lo menos 2 salarios mínimos para

que 4 miembros de un hogar vivan en condiciones dignas. Es importante mencionar, que contar con un trabajo productivo y unos ingresos adecuados es el factor más importante para que los trabajadores desarrollen su proyecto de vida, y desde esta óptica se abordan los datos relacionados con esta dimensión: el 60% de los trabajadores recibe un ingreso mensual entre 2 y 3 salarios mínimos y el 39% más de 3 salarios; de una manera más general, el 99% de los trabajadores que participaron del PRL reciben más de 2 salarios mínimos, es decir que cuentan con medios de subsistencia aceptables. Tomando como base el valor de una hora de trabajo para la actividad de menor ingreso, se evidencia que es superior al valor de una hora calculada del SMLMV.

En contraste, el TD establece que el ingreso es un elemento de "calidad de trabajo" y como tal debe considerar que éste se mantenga con el paso del tiempo y se puede alcanzar con la formación profesional y la posibilidad de ampliar el nivel de educación.

Ahora bien, desde la percepción, los trabajadores consideran que los ingresos en un 29% alcanzan para cubrir los gastos del hogar y el 70% considera que cubre más de los gastos mínimos, lo cual coincide con la proporción de los que ganan más de 2 salarios mínimos, y en ese sentido se puede mencionar que se cuenta con recursos que garantizan las necesidades básicas de un trabajador y su familia. De esta manera, el 5% de los trabajadores considera tener posibilidades medianas de mejorar su calidad de vida, el 68% considera que tienen muchas posibilidades y el 25% piensa que tienen todas las posibilidades a raíz del trabajo que realizan. Lo anterior, favorece la toma de decisiones respecto a proyectos familiares a mediano y largo plazo apalancados financieramente, dado que el 74% accede a servicios de este tipo y el 81% realiza ahorros (Anexo D).

En este sentido, existe un nivel de satisfacción alto con relación a la remuneración que se recibe, pues esta corresponde a responsabilidades, funciones y experiencia laboral y a la necesidad económica del trabajador y su familia. Adicionalmente, lo consideran como un aspecto de su vida que cambió de manera positiva en un 90 %. Dicho cambio es explicado según los trabajadores gracias al mejoramiento en los niveles de educación que posibilitó el acceso a nuevos puestos de trabajo y alcanzar niveles superiores de ingreso, información que se presenta en la Tabla 4.

Tabla 4

Datos objetivos y subjetivos, dimensión Remuneración suficiente y trabajo productivo

Análisis objetivo			**Análisis subjetivo**		
Variable	**Detalle**	**%**	**Pregunta**	**Detalle**	**%**
Rango salarial (ingreso total)	Menos 2 SMMLV	1	Percepción alcance de los ingresos	No cubre los gastos mínimos	1
	Entre 2 y 3 SMMLV	60		Cubre los gastos mínimos	29
	Entre 3 y 4 SMMLV	4		cubre más de los gastos mínimos	70
	Entre 4 y 5 SMMLV	31			
	Más de 5 SMMLV	4	Posibilidad de mejorar su vida con base en el trabajo que realiza.	Pocas posibilidades	2
				Medianamente posible	5
		Valor $		Muchas posibilidades	68
Vr hora SMMLV	Año 2020	3658		Todas las posibilidades	25
Vr. hora salario básico - labor	Repicad - recoged- ay alce	4.913	Nivel de satisfacción respecto a la remuneración	Poco satisfecho	6
	Auxiliares de seg. física	6.260		Satisfecho	56
	Operadores de tractores	6.612		Muy satisfecho	38
	Aux y ayud mecánicos	7.426			
	Operadores tracto camión	8.011	Cambios en la remuneración	Positivamente	90
	Operador de cosechadora	8.556		Negativamente	2
	Supervisores	9.198		No cambió	8

Nota. Elaboración propia.

La Estabilidad laboral es importante para el desarrollo de los trabajadores, puesto que permite la continuidad de sus derechos fundamentales. Encontramos que, a pesar que el 83% de los trabajadores tienen menos de 2 años en la labor para la cual se capacitaron en el programa, desde su percepción muestran un alto nivel de confianza en poder conservar el trabajo a mediano plazo y la posibilidad de movilizarse o desempeñar otros cargos de mayor responsabilidad, lo que permite observar que se han mantenido los derechos laborales alcanzados con su

vinculación en el sector formal. De la misma manera, la mayoría de ellos se sienten satisfechos respecto a la estabilidad en el empleo y la califican como la segunda dimensión más importante (Tabla 1), y en ese sentido consideran que no van a ser privados de sus trabajos de manera arbitraria y que su estabilidad depende en gran medida del desempeño del trabajador; lo cual es posible verificar con el 17% de los trabajadores que llevan más de 2 años en la labor, resultado del PRL, e incluso que se ha podido ascender a otros cargos para la mayoría de ellos. En la Tabla 5, se encuentran los datos relacionados con la Estabilidad laboral que fomenta una mejora en la calidad de vida, puesto que disminuye la incertidumbre generada por periodos cesantes.

Tabla 5

Datos objetivos y subjetivos, dimensión Estabilidad laboral

Análisis objetivo			Análisis subjetivo		
Variable	**Detalle**	**%**	**Pregunta**	**Detalle**	**%**
Tiempo en la labor actual	Entre 6 meses y un año	25	Probabilidad de conservar el trabajo en los próximos 12 meses	Nada probable	1
	Entre 1 y 2 años	58		Muy probable	36
	Más de 2 años	17		Totalmente probable	63
			Probabilidad de movilizarse laboralmente	Algunas probabilidades	17
				Muchas probabilidades	83
			Nivel de satisfacción respecto a la estabilidad en el empleo	Poco satisfecho	3
				Satisfecho	47
				Muy satisfecho	50

Nota. Elaboración propia.

El TD define que la jornada laboral es una dimensión que tiene relación directa con otras de ellas, esto indica que es fundamental para dar sustento a las condiciones de trabajo y a la calidad del mismo. Se encuentra que el 19% de los trabajadores tiene una jornada laboral adecuada en cuanto a horas y días de descanso semanal. De otro lado, el 81% de los trabajadores tiene jornadas de más de 8 horas diarias y el 69% lo hace durante los 7 días de la semana, situación que determina una jornada laboral excesiva.

Ahora bien, la dimensión presenta varios componentes que desde la percepción de los trabajadores resultan importantes a tener en cuenta (Tabla 6) y aunque el nivel de satisfacción con la jornada laboral por parte de los trabajadores es del 93%, esta es la más baja en relación a las demás dimensiones. En consecuencia, el 14% de los trabajadores percibe que las condiciones del tiempo libre cambiaron negativamente, es decir, piensan que no se cuenta con tiempo para disfrutar de días de descanso para la familia, de fortalecer el desarrollo humano desde las actividades de gusto personal, de integración social y de crecimiento en conocimientos. Sin embargo, se encontró que el 60% opta por laborar los 7 días de la semana y un 40% percibe que debe hacerlo, lo que genera inquietud de cuáles serán las razones o los deseos por trabajar más tiempo.

Con relación a los aspectos de salud, la jornada laboral tiene un impacto fuerte ya que puede llevar al agotamiento integral del trabajador, afectando sus ingresos, su salud y su productividad. No obstante, al consultar a la empresa acerca de casos de accidentes laborales y días de incapacidad, los índices son muy bajos, esto lo confirma los trabajadores cuando mencionan que se sienten satisfechos en un 95% con los aspectos relacionados con seguridad social y que las condiciones de salud mejoraron para el 84% de ellos. En cuanto a los aspectos que son contrarios a las características de esta dimensión (jornada excesiva y poco tiempo libre) con relación a las demás, se puede decir que refleja aspectos del trabajo que deben ser revisados, ya que pueden estar limitando oportunidades para mejorar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores.

Tabla 6

Datos objetivos y subjetivos, dimensión Jornada laboral decente

Análisis objetivo			Análisis subjetivo		
Variable	**Detalle**	**%**	**Pregunta**	**Detalle**	**%**
# días de trabajo semaanal	6 días trabajados a la semana	34	Nivel de satisfacción respecto a la jornada laboral	Poco satisfecho	7
	7 días trabajados a la semana	66		Satisfecho	55
# horas de trabajo por día	8 horas trabajadas x día	19		Muy satisfecho	38
	Entre 8 y 12 horas trabajadas x día	81	Cambios en el tiempo libre	Positivamente	69
# días de descanso al mes	Ningún día de descanso al mes	5		Negativamente	14
	1 día de descanso al mes	4		No cambió	17
	2 días de descanso al mes	49	Cambios en la recreación	Positivamente	75
	3 días de descanso al mes	7		Negativamente	23
	4 días de descanso al mes	35		No cambió	2
Trabajo el domingo	Decisión empresa	40			
	Decisión propia	35			
	Mutuo acuerdo	25			

Nota. Elaboración propia.

Se promueve el TD cuando las condiciones laborales son equitativas y satisfactorias en ambientes de respeto y buen trato a los trabajadores y en ausencia de discriminación. En la Tabla 7, se reporta que la totalidad de los trabajadores encuestados señalaron que aspectos como la calidad del trabajo cambiaron positivamente una vez ocuparon los cargos para los cuales se capacitaron en el programa y que esta se relaciona de manera directa con la percepción de satisfacción frente a la dimensión del Trato Justo en el Trabajo.

Para el análisis objetivo, se encontró que en este año no se ha presentado alguna investigación a la empresa por quejas o casos relacionados con maltrato, discriminación o acoso laboral. En el análisis subjetivo se abordan variables que se vinculan a los derechos fundamentales del trabajo, por ejemplo, la mayoría de los trabajadores consideran que en ninguna ocasión han sido mal tratados o discriminadnos y que en muchas ocasiones han recibido buen trato; acciones que se alinean con la concepción del TD respecto a la necesidad de que los trabajadores gocen de trato justo, equitativo y en igualdad de oportunidades, eliminando cualquier tipo de discriminación. Por otro lado, se destaca que no se presenta algún tipo de segregación laboral para la vinculación en actividades que habitualmente habían sido desempeñadas por trabajadores de otras zonas y que tenían la formación y experiencia.

Tabla 7

Datos objetivos y subjetivos, dimensión Trato justo en el trabajo

Análisis objetivo			Análisis subjetivo		
Variable	**Detalle**	**%**	**Pregunta**	**Detalle**	**%**
# de quejas	por maltrato ó discriminación	0	Considera que ha sido mal tratado en su trabajo	En muchas ocasiones	1
				En algunas ocasiones	1
# casos presentados de acoso laboral	Comité de convivencia laboral	0		En ningúna ocasión	98
			Considera que ha sido discriminado	En algunas ocasiones	3
				En ningúna ocasión	97
			Considera que ha recibido trato justo en la empresa	En ningúna ocasión	3
				En algunas ocasiones	7
				En muchas ocasiones	90
			Nivel de satisfacción respecto al trato justo	Poco satisfecho	3
				Satisfecho	48
				Muy satisfecho	49

Nota. Información del análisis objetivo suministrados por la empresa (2020). Elaboración propia.

Acerca de la Seguridad, el trabajador es concebido como una fuerza de trabajo, a quien se le debe garantizar normas de higiene y seguridad bajo condiciones estrictas. Con relación a lo establecido en la teoría del TD, los trabajos que se desempeñan están debidamente clasificados por sus riesgos y cuentan con las afiliaciones pertinentes al Sistema General de Seguridad Social Integral, lo cual brinda las coberturas en los casos de accidentes laborales, incapacidades, jubilaciones, etc. Teniendo en cuenta que este cumplimiento es normativo y que la empresa cuenta con las instancias para promover la salud como el COPASST y otros, se hace importante identificar cómo perciben los trabajadores el manejo de las condiciones de salud y de protección, para que el desempeño de su trabajado sea de manera segura aumentando la productividad.

En ese sentido, los trabajadores en un 37% y en un 63% manifiestan estar de acuerdo y muy de acuerdo respectivamente con las condiciones físicas en el lugar de trabajo (ruido, iluminación, ventilación, limpieza y orden). Desde la percepción de los trabajadores, el 84% considera que una vez ocupado el cargo para el cual se formaron en el PRL, los aspectos de la

salud han cambiado de manera positiva y esto beneficia en la productividad laboral y el desarrollo sostenible.

Adicionalmente, el 95% de ellos se encuentran satisfechos y muy satisfechos ya que no se ven expuestos a condiciones ambientales y físicas que afectan la salud física y mental y que por el contrario propenden por el bienestar del trabajador y dinámicas familiares adecuadas. Datos que se encuentran en la Tabla 8.

Tabla 8

Datos objetivos y subjetivos dimensión Seguridad en el trabajo

Análisis objetivo			**Análisis subjetivo**		
Variable	**Detalle**	**%**	**Pregunta**	**Detalle**	**%**
Cobertura	Sistemas de Segurida Social Integral	100	Condiciones físicas en el lugar de trabajo	De acuerdo	37
				Muy de acuerdo	63
		Si			
	COPASST	x	Cambios en la salud	Positivamente	84
Comités conformados y que operan	Comité convivencia laboral	x		Negativamente	4
	Comité de emergencia	x		No cambio	12
	Comité de casos médicos	x			
	Ambulancia	x	Nivel de satisfacción respecto a la seguridad en el trabajo	Poco satisfecho	5
				Satisfecho	55
				Muy satisfecho	40

Nota. Información del análisis objetivo suministrados por la empresa (2020). Elaboración propia.

El Diálogo Social y las relaciones laborales son considerados como la base de sustentación en el avance del TD, el cual se refleja en el aumento del bienestar, el fortalecimiento de las instituciones democráticas, la vinculación de redes de apoyo y la dinámica en el desarrollo económico y social. De acuerdo con la información obtenida en la investigación y que se registra en la Tabla 9, el 96% de los trabajadores se encuentran vinculados a una organización sindical, con capacidad técnica que les permite conformar una unidad fundamental para el fortalecimiento del diálogo social y la totalidad de ellos, gozan de los beneficios alcanzados en negociaciones colectivas, como por ejemplo, la prima de antigüedad y otros auxilios. Al respecto con la forma y

el modo de relacionarse con los directivos de la empresa, el 31% de los trabajadores lo considera adecuada y el 65% lo perciben como muy adecuada.

Adicionalmente, el 96% se siente satisfecho con esta dimensión puesto que la puede relacionar con una mayor proyección laboral en el tiempo y facilita a que haya una mayor receptividad a las orientaciones impartidas.

Tabla 9

Datos objetivos y subjetivos dimensión Diálogo Social y relaciones laborales

Análisis objetivo			Análisis subjetivo		
Variable	**Detalle**	**%**	**Pregunta**	**Detalle**	**%**
Afiliación Sindical	# afiliados	96	Forma y modo de relacionarse con directivos de la empresa	Medianamente adecuada	4
	# no afiliados	4		Adecuada	31
				Muy adecuada	65
Beneficios extraconvencionales	Prima de navidad	100	Nivel de satisfacción respecto al diálogo social y relaciones laborales	Poco satisfecho	4
	Prima de antigüedad	91		Satisfecho	52
	Prima de vacaciones	97		Muy satisfecho	44
	Auxilio educativo	88			
	Otros auxilios	75			

Nota. Elaboración propia.

Conclusiones y reflexiones

Los resultados de esta investigación muestran que, a partir de la implementación de un PRL en un ingenio azucarero, los trabajadores tienen unas condiciones laborales superiores a los niveles mínimos que se establecen para considerar un trabajo como Decente. Dichas condiciones les han permitido mejorar las competencias, la calidad del trabajo y la productividad, además de brindarles satisfacción, motivación y la oportunidad de cubrir sus necesidades familiares.

Los trabajadores encuestados tienen en promedio 45 años, la mayoría de ellos han terminado el bachiller pero no continuaron estudios superiores, esto puede ser considerado por la empresa como una oportunidad para establecer políticas que promuevan el ingreso a la formación técnica o superior, acompañadas con oportunidades laborales de mayor asignación salarial y nivel de responsabilidad.

La percepción de los trabajadores confluye en que gozan de una oportunidad laboral estable, por la cual reciben salarios suficientes y que es desarrollada en ambientes saludables, lo que propicia el trabajo de calidad y la proyección al interior de la empresa.

El estudio permitió conocer que los trabajadores optan por una jornada laboral excesiva, la cual no necesariamente es resultado del PRL, con la finalidad de incrementar su remuneración, situación que limita las oportunidades de formación académica y debilita las relaciones familiares y sociales. Este resultado debe ser tomado en cuenta por la empresa para el diseño de estrategias que apunten a balancear la jornada laboral con la vida familiar, impactar en la calidad de vida de los trabajadores, y de paso, atender las exigencias que hacen los mercados internacionales en cuanto a certificaciones donde se consideran aspectos sociales.

Por último, con este trabajo se muestra la importancia de tomar en consideración la percepción de los trabajadores sujetos de un PRL; por esta razón, estos procesos pueden enriquecerse con aproximaciones cualitativas que tomen en consideración las expectativas de los participantes, momento del ciclo vital, cambios en las dinámicas de sus hogares, proyección personal y laboral, participación comunitaria, educación, lo que se desea para sus hijos, y otros aspectos.

Referencias

Agencia para el Desarrollo Económico de la Ciudad de Córdoba [ADEC] (2017). *Los empleos del futuro El futuro de los empleos*. Informe técnico (2). https://www.ubp.edu.ar/wp-content/uploads/2018/06/Los-empleos-del-futuro-05-10-G-3-INFORME-1.pdf

Alonso, V. 2019. Las mujeres profesionales en las bodegas mendocinas desde el comienzo de la reconversión vitivinícola a la actualidad. Escenarios y trayectorias laborales. *Millcayac Revista digital de Ciencias Sociales, 6(*10). http://revistas.uncu.edu.ar/ojs/index.php/millca-digital/article/view/1732

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J. A. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del trabajo, 122*(2), 161-195. https://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/experiencias/La_medicion_del_TD_con_indicadores_estadisticos.pdf

Arenas, E., Piedrahita, C., Plata, J.M. 2007. Marco Jurídico de las Cooperativas de Trabajo Asociado. Medellín. *Opinión Jurídica, 6* (11). https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/125/109

Aricapa, R. 2006. *Las cooperativas de trabajo asociado en el sector azucarero*. *Flexibilización o salvajismo laboral.* Escuela Nacional Sindical. http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/DOCUMENTOS-DE-LA-ESCUELA_58-Las-CTA-en-el-sector-azucarero.pdf

Arregocés, J.I. (2016). *Impacto socioeconómico del sector azucarero en el departamento del Valle del Cauca del 2000 al 2012*. [Tesis de pregrado, Universidad de la Salle]. https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1209&context=economia

Asocaña, (s.f.). *Análisis Estructural 2004-2005*. www.asocana.org. https://www.asocana.org/informes/2004_2005.aspx?Cid=19

Asocaña. (2019). *Aspectos generales del sector agroindustrial de la caña 2018-2019 Informe Anual*.https://www.asocana.org/documentos/2352019-D0CA1EED-00FF00,000A000,878787,C3C3C3,0F0F0F,B4B4B4,FF00FF,2D2D2D,A3C4B5.pdf

Bermúdez, I.C. (1997). *La caña de azúcar en el Valle del Cauca*. www.banrepcultural.org. https://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-92/la-cana-de-azucar-en-el-valle-del-cauca

Banco Interamericano de Desarrollo. (2000). *Cuatro experiencias de reconversión laboral.* https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Cuatro-experiencias-de-reconversi%C3%B3n-laboral.pdf

Callan, V., Bowman, K. (2015). Industry restructuring and job loss: helping older workers get back into employment. *NCVER*. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED561222.pdf

Camacho, C., & Roldan, J. M. (2013). *Bases para la construcción de la política pública de trabajo decente en Bogotá*. Alcaldía Mayor de Bogotá. http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/mercado-laboral/linea-de-base-para-la-construccion-de-una-politica-publica-de-trabajo-decente

Castillo, B. (2010). El mototaxismo ¿Problema informal o un medio de generación de ingresos para resolver el problema del desempleo en Montería? *Económicas CUC, 31*(31*).* https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/1185

Córdoba, M.O. (2011). Chocoanos migrantes en Colombia. [Tesis de maestría, Universidad del Valle]. http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/8992/1/CB-0449508.pdf

Córdoba, L.A. (2019). Pensamiento de la burguesía azucarera y estigmatización del cortero de caña en el norte del Cauca: Algunos elementos de análisis en el discurso de Santiago Eder y Don Hernando Caicedo. Revista *Estudios Latinoamericanos.* (44-45, 54-68). https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rceilat/article/view/4852

Corteros, satisfechos con acuerdo. (2008) *Revista Semana*,

https://www.semana.com/nacion/problemas-sociales/articulo/corteros-satisfechos-cuerdo/97186-3

Curi, P. (2016). *El trabajo decente. Hacia la construcción de una definición operativa a partir de sus fundamentos.* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Perú] http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7388

Delacruz, G.N., Vélez, G., Montoya, J. y Caballero, M.F. (2018). Tercerización laboral en los corteros de caña en la agroindustria de la caña del Valle del Cauca y sus efectos sobre las pensiones. *Sello Editorial Universidad Libre Seccional Cali*. https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15663/TERCERIZACION%20CORTEROS_DIGITAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Departamento Nacional de Planeación [DNP). (2007) Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010. Estado Comunitario. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PND/PND_Tomo_1.pdf

Egger, P. y Sengenberger, W. (2001). Problemas y políticas del trabajo decente. *CINTERFOR, 151*. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/eggseng.pdf

Fernández, L. (2006). Flexibilización y precarización laboral. *Fundación Escuela de Gerencia Social*. https://mndocente.files.wordpress.com/2012/10/flexibilizacion-y-precarizacic3b3n.pdf

Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista internacional del trabajo*, *122*(2). https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf

Ghiotto, L., y Pascual, R. (2010). Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo. *Voces en el Fénix, 10.* https://www.pagina12.com.ar/especiales/archivo/voces_en_el_fenix/010-fenix.pdf

Gómez. M. A. (2013). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Revista Diversitas, 10*(1). http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n1/v10n1a08.pdf

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J.G. y Preciado, M.L. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia y Trabajo,* (36), 332-340. https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo

Isaza, J.G. (2003). Flexibilización laboral: Un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Equidad y Desarrollo,* (1), 9-40. https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss1/2/

Jaramillo, A. (2012). ¿Reconversión industrial o reconversión empresarial? *Revista Universidad EAFIT, 96,* 55-64. https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1383

Jaramillo, J.E. 2017. Movilización de los corteros de caña de azúcar en el Valle del Cauca, huellas y despliegues de una acción colectiva. *Revista de Antropología y Sociología VIRAJES, 19* (2). https://go.gale.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA531759129&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=01234471&p=IFME&sw=w

Lau, RSM. (2000). Quality of work life and performance. An ad hoc investigation of two elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management, 11*(5). https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09564230010360164/full/html

Levaggi, V. (2006). *Democracia y Trabajo Decente en América Latina.* Oficina Internacional del Trabajo.http://www.lim.ilo.org/WDMS/bib/publ/libros/democracia_trabajo_decente_vl.pdf

Maya, G. (1992). Apertura económica y agricultura en Colombia. *Revista Unal*, *3*(5). https://revistas.unal.edu.co/index.php/ede/article/view/23683

Montoya, G.I. (2011). El paro de corteros de caña en el Valle del Cauca- Colombia: Una acción colectiva de cara al modelo económico. *Entramado, 7* (1). http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v7n1/v7n1a07.pdf

Montoya, C.A. (Ed.). (2019). *Calidad de Vida Laboral y trabajo digno o decente: nuevos paradigmas.* Universidad Cooperativa de Colombia. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BQi0DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Calidad+de+Vida+Laboral+y+trabajo+digno+o+decente:+nuevos+paradigmas.+Universidad+Cooperativa+de+Colombia&ots=wjQS7OFhSh&sig=svO4kJiQ8N-EL9kpxdpv4aHpIGo#v=onepage&q=Calidad%20de%20Vida%20Laboral%20y%20trabajo%20digno%20o%20decente%3A%20nuevos%20paradigmas.%20Universidad%20Cooperativa%20de%20Colombia&f=false

Nieto, L.E., Giraldo, R. y Vallejo, J.L. (2015). El cambio de paisaje y la agroecología como alternativa a la crisis ambiental contemporánea. *Compiladora.* https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/book/article/view/1376/1710

Núñez, J., Ruíz, M., Parra, J. y Ortíz, M. (2019). Estudio sobre el impacto socioeconómico del sector agroindustrial de la caña en Colombia. *Fedesarrollo*, (70).https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3776/CDF_No_70_Mayo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ochoa, M.H. (2017). Formulación de una metodología de reconversión socio-laboral para los pequeños mineros del municipio de Cucunubá-Cundinamarca desde la política de

productividad y competitividad del país 2032. [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/617

Olate, R.1995. Pobreza y Reconversión Laboral en la Zona del Carbón. *Revista de Trabajo Social*,(66).https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/6030/000136479.pdf?sequence

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo Decente. https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm*

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2001). *Formación para el trabajo decente*. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/trabdec.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015). *El trabajo decente, una lucha por la dignidad humana*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Propuesta de Reconversión Laboral de la Población Mototaxista de la Ciudad de Pasto*. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_493712.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2017). *Trabajo decente*. https://www.ilo.org: https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2017). *Trabajo decente y la agenda 2030 de desarrollo sostenible.* https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm

Peluffo, M.B. (1995). La reconversión laboral desde una perspectiva de género. *Boletín OIT. Cinterfor*. (132-133), 93-108. https://www.oitcinterfor.org/livedrupal/sites/default/files/file_articulo/bol132g.pdf

Pierbattisti, D. (2009). La reconversión productiva. La innovación tecnológica y la construcción de nuevos cuerpos para el trabajo. *XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*. http://cdsa.aacademica.org/000-062/1442.pdf

PNUD, (2014). Estudio de perfiles ocupacionales para el mototaxismo. https://issuu.com/pnudcol/docs/cesar_final

Procuraduría General de la Nación [PGN]. (2011). *Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas(1).pdf

Pucetti, M.C. y De La Sovera, M. S. (2012). Vulnerabilización. Reconversión laboral, reconversión subjetiva [congreso]. *IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX. Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR.* Universidad de Buenos Aires, Argentina. https://www.aacademica.org/000-072/649

Quintana, M.O, Paravic, T. y Saénz, K. 2015. Calidad de vida en el trabajo percibida según, niveles de atención y categorías de enfermeras. *Ciencia y enfermería. 21*(3). https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v21n3/art_05.pdf

Ramírez, J. (2009). Capacitación laboral para el sector informal en Colombia. *Revista Internacional del Trabajo.*

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/ramirez2.pdf

Sánchez, M. (2020). Recomendaciones para planificar sus gastos en 2020. *Radio Nacional de Colombia*. https://www.radionacional.co/noticia/actualidad/nuevo-salario-minimo-alza-tarifas-canasta-familiar#top

Somavía, J. (2014). *El trabajo decente Una lucha por la dignidad humana*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

Soul, J. (2010). "Acá lo que cambió todo fue la privatización" Aproximación antropológica a las prácticas obreras en los espacios laborales en procesos de privatización y reconversión *productiva". Revista Theomai. (21).* http://revista-theomai.unq.edu.ar/NUMERO%2021/ArtSoul.pdf

Unión Brasileña de la Industria de la Caña de Azúcar [UNICA). (2015). *Projetc renovacation Qualification transforming lives.* https://drive.google.com/file/d/1JybECbbQma8nDRskfgFmD6FoNuNbKWdd/view

Valencia, A. y Zuluaga, F. (1992). *Historia regional del Valle del Cauca*. https://es.scribd.com/document/133184476/Historia-Regional-Del-Valle-Del-Cauca-Por-Alonso-Valencia-Llano-y-Francisco-Zuluaga

Vásquez, M. L. (2017). Revisión del modelo de sustitución de importaciones: Vigencia y algunas recomendaciones. *Economía Informa.404*. p.4-17. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185084917300233

Verdera, F. (2009). Programa especial de reconversión laboral Revalora Perú. *Organización Internacional del Trabajo*. http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/article/wcms_limd2_8_es.pdf

Vidal, S., Villouta, E. y Tesis, E. I. (2008). *Outplacement: Una transición laboral exitosa*. [Tesis de pregrado, Universidad Del Bío–Bío, Concepción]. http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/2448

Zambrano, M. D. J. (2017). *Análisis del programa de reconversión sociolaboral de comerciantes informales de combustible, "Pimpineros", en Cúcuta 2010-1014*. *[*Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/554

Lista de Anexos

Pág.

ANEXO A. Formulario de encuesta. 49

ANEXO B. Cuadro Resumen Trabajo Decente – variables Objetivas y Subjetivas 67

ANEXO C. Percepción cambios en la educación 68

ANEXO D. Cuadro Servicios Financieros, económicos y de protección 69

Anexo A. Formulario de encuesta

Instrumento para la recolección de información para conocer la percepción de los corteros de caña sobre su calidad de vida laboral, en el marco del trabajo decente, una vez que han participado del programa de reconversión laboral.

Agradecemos su participación diligenciando este formulario. Garantizamos que se mantendrán Todas sus respuestas de forma confidencial, ya que esta encuesta es anónima y los datos se utilizarán únicamente para fines de este estudio.

La aplicación de esta encuesta tiene como objetivo obtener información de fuente primaria, es decir de los trabajadores, sobre algunos aspectos que permita conocer su percepción acerca de su calidad de vida, al participar del Programa de Reconversión Laboral.

*Obligatorio

Salta a la pregunta 1Salta a la pregunta 1

1. MODULO SOCIODEMOGRAFICO

1. 1.1 ¿Cuál es la fecha de su nacimiento? *
   Por favor anote el día, el mes (en número de 1 a 12) y el año de su nacimiento

   _____
   Ejemplo: 7 de enero del 2019

2. 1.2. ¿En qué municipio nació? *

   _____

1. 1.3. ¿En qué Departamento nació? *

Señale el departamento donde nació. Si no aparece en las opciones, seleccione la casilla otro y escriba el nombre del departamento.

Marca solo un óvalo.

- ◯ Cauca
- ◯ Chocó
- ◯ Nariño
- ◯ Valle
- ◯ Otro: _____

2. 1.4. Si no es nacido en el departamento del Valle, ¿cuántos años hace que vive aquí?

Si usted nació en el departamento del Valle, por favor no responda esta pregunta.

_____

3. 1.5. De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos, usted es o se reconoce cómo :? *

Si no es o no se reconoce entre las tres opciones, por favor señale, ninguna de las anteriores.

Marca solo un óvalo.

- ◯ Indígena
- ◯ Negro, mulato, afrodescendiente, afrocolombiano
- ◯ Gitano / (Rom)
- ◯ Ninguno de los anteriores

4. 1.6. Actualmente, usted:? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Vive en unión libre hace menos de dos años
- ◯ Vive en unión libre hace dos años ó mas
- ◯ Está soltero
- ◯ Está casado
- ◯ Está viudo
- ◯ Está separado o divorciado

1. 1.7. Sin contarse usted ¿Cuántas personas tiene a cargo? *

   Marca solo un óvalo.

   - ◯ Ninguna
   - ◯ 1 persona a cargo
   - ◯ 2 personas a cargo
   - ◯ 3 personas a cargo
   - ◯ 4 personas a cargo
   - ◯ 5 personas a cargo
   - ◯ Más de 5 personas a cargo

2. 1.8. ¿Cuál es o fue el nivel de educación más alto alcanzado por usted? *

   Marca solo un óvalo.

   - ◯ Primaria incompleta
   - ◯ Primaria completa
   - ◯ Bachillerato incompleto
   - ◯ Bachillerato completo
   - ◯ Carrera técnica incompleta
   - ◯ Carrera técnica completa
   - ◯ Carrera tecnológica incompleta
   - ◯ Carrera tecnológica completa
   - ◯ Carrera universitaria incompleta
   - ◯ Carrera universitaria completa
   - ◯ Ninguno
   - ◯ No sabe

3. 1.9. ¿Usted actualmente se encuentra estudiando? *

   Marca solo un óvalo.

   - ◯ Si
   - ◯ No *Salta a la pregunta 11*

1. 1.10. ¿Actualmente se encuentra realizando alguno de los siguientes estudios?

Si no se encuentra estudiando, por favor no responda esta pregunta y pase a la siguiente sección.

Marca solo un óvalo.

- ◯ Terminado la primaria
- ◯ Terminado el bachillerato
- ◯ Carrera técnica
- ◯ Carrera tecnológica
- ◯ Carrera Universitaria
- ◯ Diplomado ◯
- ◯ Otro: _____

2. MODULO CONDICIONES DE VIDA Y CONDICIONES DEL HOGAR

2. 2.1. ¿La vivienda ocupada por su hogar es:? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Propia, totalmente pagada
- ◯ Propia, la está pagando
- ◯ En arriendo o subarriendo
- ◯ Con permiso de propietario sin pago alguno (usufructo)
- ◯ Posesión sin título (ocupante de hecho)

2.2. ¿Con cuáles de los siguientes espacios, cuenta la vivienda en la que habita su hogar?

Marca solo un óvalo por fila.

	Si	No
Sala	◯	◯
Comedor	◯	◯
Cocina	◯	◯
Baño	◯	◯
Garaje	◯	◯
Alcobas	◯	◯

1. 2.3. ¿cuántos cuartos tiene la vivienda?

Marca solo un óvalo.

- Ninguno
- Un cuarto
- Dos cuartos
- Tres cuartos
- Cuatro cuartos
- Cinco cuartos
- Más de cinco cuartos

2.4. Cantidad de personas en el hogar *

Marca solo un óvalo.

- Una persona
- Dos personas
- Tres personas
- Cuatro personas
- Cinco personas
- Más de cinco personas

2. 2.5. ¿Con cuáles de los siguientes servicios públicos, privados o comunales cuenta la vivienda? *

Marca solo un óvalo por fila.

	SI	NO
Energía eléctrica		
Acueducto		
Alcantarillado		
Recolección de basuras		
Gas Natural conectado a red pública		
Servicio telefónico fijo		
Servicio de internet		

1. 2.6. En general, ¿qué tan satisfecho se siente Usted con su vida actualmente? *

Responder en una escala de 1 a 5, donde 1 significa que se siente "totalmente insatisfecho" y 5 significa que se siente "totalmente satisfecho"

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

2. 2.7. Actualmente las condiciones de vida en su hogar son: *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Malas
- ◯ Regulares
- ◯ Buenas
- ◯ Muy buenas

3. 2.8. ¿Los ingresos de su hogar? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ No alcanzan para cubrir los gatos mínimos
- ◯ Sólo alcanzan para cubrir los gastos mínimos
- ◯ Cubre más que los gastos mínimos

4. 2.9 ¿Qué tanta posibilidad tiene de mejorar su nivel de vida con base a el trabajo que realiza? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Ninguna posibilidad
- ◯ Poca posibilidades
- ◯ Medianamente posible
- ◯ Muchas posibilidades
- ◯ Todas las posibilidades

1. 2.10. Durante los últimos doce meses, ¿algún miembro de su hogar recibió ayudas o subsidios en dinero o en especie de entidades del gobierno nacional, departamental o municipal por concepto de: *

Marca solo un óvalo por fila.

	SI	NO
Familias en acción	◯	◯
Colombia mayor	◯	◯
Jóvenes en acción	◯	◯

3. CONDICIONES DEL TRABAJO

- ◯ Cortero de caña
- ◯ Cabo
- ◯ Brechero
- ◯ Apuntador
- ◯ Monitor
- ◯ Labores Agrícolas
- ◯ Otro: _____

22. 3.2. ¿Qué labor realiza actualmente? *

Marca solo un óvalo.

- Operador de tractores
- Auxiliar de Seguridad Física
- Auxiliar de montallantas
- Auxiliar de soldadura
- Auxiliar de mecánica
- Supervisor
- Operador de cosechadora
- Repicador
- Recogedor
- Otro: _____

23. 3.3. ¿Hace cuántos años está realizando la labor que realiza en la actualidad? *

Marca solo un óvalo.

- Entre 6 meses y un año
- Entre un año y dos años
- Entre dos años y tres años
- Entre tres años y cuatro años
- Entre cuatro años y cinco años
- Más de cinco años

22. 3.4. ¿En cuál de los siguientes rangos se encuentra los ingresos totales que usted recibe mensualmente? *

El dato de ingresos corresponde a el valor total de ingresos mensuales, no al salario básico.

Marca solo un óvalo.

- ◯ Menor de $ 877.803
- ◯ Entre $ 877.803 y $1'316.704.
- ◯ Entre $ 1'316.705 y $ 1'755.606
- ◯ Entre $ 1'755.607 y $ 2.633.409
- ◯ Entre $ 2.633.410 y $ 3'511.212
- ◯ Entre $ 3'511.213 y $ 4.389.015
- ◯ Más de $ 4'389.015

23. 3.5. En su trabajo actual principalmente ¿cómo le pagan? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Salario fijo (mensual o quincenal)
- ◯ A destajo, por hora ó día

24. 3.6. ¿En los últimos cinco años ha solicitado algún tipo de crédito o producto financiero? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Crédito hipotecario
- ☐ Crédito de libre inversión
- ☐ Crédito para educación
- ☐ Tarjeta de crédito
- ☐ Crédito a través de Fondo de Empleados
- ☐ No he solicitado ningún crédito o producto financiero

22. 3.7 Actualmente usted?: *

Marca solo un óvalo por fila.

	Si	No
Está afiliado al Fondo de empleados	◯	◯
Realiza algún ahorro	◯	◯
Paga un servicio complementario de salud	◯	◯
Paga una póliza de vida		
Paga un seguro de estudios	◯	◯
Paga un seguro de servicios funerario	◯	◯

23. 3.8. ¿Actualmente cuántas horas trabaja diariamente? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Menos de 8 horas
- ◯ 8 horas
- ◯ Entre 8 y 12 horas

24. 3.9. ¿Cuántas horas extras al día trabaja? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Ninguna
- ◯ 1 hora extra
- ◯ 2 horas extras
- ◯ Más de 2 horas extras

22. 3.10. ¿Cuántos días en la semana trabaja? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Un día
- ◯ Dos días
- ◯ Tres días
- ◯ Cuatro días
- ◯ Cinco días
- ◯ Seis días
- ◯ Siete días

23. 3.11. Si usted trabaja siete días a la semana, durante un mes completo, esto obedece a?

Marca solo un óvalo.

- ◯ Decisión voluntaria
- ◯ Decisión de la empresa
- ◯ Otro: _____

24. 3.12. ¿Cuántos días de descanso tiene al mes? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Ninguno
- ◯ 1 día
- ◯ 2 días
- ◯ 3 días
- ◯ 4 días
- ◯ Más de 4 días

22. 3.13. ¿Qué actividades realiza en su tiempo libre? *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Leer (libros, revistas, comics, etc)
- [ ] Descansar
- [ ] Ver televisión
- [ ] Hacer deporte
- [ ] Escuchar música o bailar
- [ ] Estudiar
- [ ] Navegar por internet.

Otro: [ ] _____

23. 3.14. ¿Qué tanto lo orienta la empresa, en los aspectos a mejorar, para que desarrolle su trabajo con mayor calidad y productividad? *

Responder en una escala de 1 a 5, donde 1 significa que "no recibe orientación" y 5 significa que se recibe "toda la orientación"

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

24. 3.15 Teniendo en cuenta sus capacidades laborales actuales ¿ qué tan probable considera usted que podría movilizarse laboralmente (es decir que pueda desempeñar otra labor)?

Marca solo un óvalo.

- ◯ Ninguna posibilidad
- ◯ Algunas posibilidades
- ◯ Muchas posibilidades

22. 3.16¿Considera que ha sido mal tratado en su trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- En ninguna ocasión
- En algunas ocasiones
- En muchas ocasiones

23. 3.17 ¿Me he sentido discriminado en mi trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- En ninguna ocasión
- En algunas ocasiones
- En muchas ocasiones

24. 3.18. ¿Considero que cuento con un trato justo en la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- En ninguna ocasión
- En algunas ocasiones
- En muchas ocasiones

25. 3. 19. ¿ Estoy de acuerdo con las condiciones físicas de mi área de trabajo (ruido, iluminación, ventilación, limpieza, orden, etc)? *

Responder en una escala de 1 a 5, donde 1 significa que esta "totalmente en desacuerdo" y 5 significa que está "totalmente de acuerdo"

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

22. 3.20. ¿Qué tanta probabilidad cree o piensa que tiene de conservar su trabajo en los próximos doce meses?

Marca solo un óvalo.

- Nada probable
- Poco probable
- Muy probable
- Totalmente probable

23. 3.21. ¿ Me encuentro afiliado al Sindicato? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

24. 3.22 ¿Con cuáles de los siguientes beneficios extralegales cuenta? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Si	No
Prima de navidad		
Prima de antigüedad		
Prima de vacaciones		
Auxilios de educación		
Otros auxilios		

25. 3.23. ¿Considero adecuada la forma y el modo de dialogar y de relacionarme con los directivos de la empresa? *

Responder en una escala de 1 a 5, donde 1 significa que usted considera que es "totalmente inadecuada" y 5 significa que se es "totalmente adecuada"

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5

4. EXPERIENCIA DEL PROGRAMA DE RECONVERSION LABORAL

22. 4.1. ¿En qué año participó del Programa de Reconversión Laboral.? *

Marca solo un óvalo.

- 2012
- 2013
- 2014
- 2015
- 2016
- 2017
- 2018
- 2019

23. 4,2 ¿Desde que se vinculó al programa de reconversión laboral, cuanto tiempo aproximadamente pasó para que empezara a desempeñarse en la labor para la cual se capacitó y entrenó? *

Marca solo un óvalo.

- Entre 0 y 6 meses
- Entre 6 meses y 1 año
- Entre un año y un año y medio
- Entre un año y medio y dos años
- Dos años
- Más de 2 años

22. 4.3 ¿Qué tan importante considera Usted que ha sido el programa de reconversión laboral, ? *

Responder en una escala de 1 a 5, donde 1 significa que para usted "no ha sido importante" y 5 significa que para usted "ha sido muy importante"

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

23. 4.4. ¿De las siguientes dimensiones del trabajo, cuáles considera para usted las más importantes? *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Oportunidad de empleo
- [ ] Remuneración
- [ ] Trato justo
- [ ] Seguridad en el trabajo (relacionado con el Sistema de Seguridad Social Integral)
- [ ] Jornada Laboral
- [ ] Estabilidad y seguridad en el trabajo
- [ ] Diálogo social

22. 4.5 Con relación a su experiencia en el programa de reconversión laboral ¿qué tan satisfecho se siente en cada una de las siguientes dimensiones en su trabajo actual? *

Marca solo un óvalo por fila.

	1. Nada satisfecho	2. Poco satisfecho	3. Satisfecho	4. Muy satisfecho
Oportunidad de empleo	◯	◯	◯	◯
Remuneración	◯	◯	◯	◯
Trato justo	◯	◯	◯	◯
Seguridad en el trabajo (relacionado con el Sistema de Seguridad Social Integral)	◯	◯	◯	◯
Jornada Laboral	◯	◯	◯	◯
Estabilidad en el empleo	◯	◯	◯	◯
Diálogo social	◯	◯	◯	◯

23. 4.6 ¿Que tanto considera que ha cambiado su calidad de vida por el programa de reconversión laboral? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ No ha cambiado
- ◯ Ha cambiado un poco
- ◯ Ha cambiado mucho
- ◯ Cambió totalmente

22. 4.7 ¿Qué aspectos de su vida, considera que cambiaron positivamente, negativamente o no cambiaron por la participación en el programa de reconversión laboral? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Positivamente	Negativamente	No cambió
Calidad del Trabajo	◯	◯	◯
Educación	◯	◯	◯
Salud	◯	◯	◯
Vivienda	◯	◯	◯
Recreación	◯	◯	◯
Remuneración	◯	◯	◯
Tiempo Libre	◯	◯	◯

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Anexo B. Cuadro Resumen Trabajo Decente – variables Objetivas y Subjetivas

CUADRO DE CORRELACIÓN DE CONCEPTOS E INDICADORES DE LAS DIMENSIONES DEL TRABAJO DECENTE VS. DATOS OBJETIVOS Y SUBJETIVOS

	Dimensiones del Trabajo Decente	Definición	Algunos Indicadores propuestos por la OIT y la ENS	Lo objetivo	Lo Subjetivo (percepciones acerca de:)
1	Oportunidad de Empleo	Se refiere a la necesidad de que todas las personas que deseen trabajar encuentren empleo, ya que, evidentemente, no puede haber trabajo decente si no se tiene trabajo. Esta noción de trabajo en que se basa nuestra definición es de carácter general y abarca todas las formas de la actividad económica, comprendidos el trabajo por cuenta propia, el trabajo no remunerado en la familia y el empleo asalariado, ya sea en la economía regular o en la informal.	. Tasa de ocupación (relación empleo - población) . Formas de contratación . Tiempo de duración en el empleo.	. Ocupación por labores. . Tipo de contrato. . Salario	. Percepción cambio en la calidad del trabajo. . Nivel de satisfacción respecto a la Oportunidad de emplero. . Posisbilidades de mejorar CV con base al trabajo que realiza. . Posibilidad de movilizarse laboralmente, . Orientación de la empresa para hacer trabajo con mayor calidad y productiidad.
2	Remuneración suficiente y trabajo productivo	. Es esencial para que los trabajadores tengan medios de subsistencia aceptables para sí mismos y para sus familias, así como para que las empresas y los países alcancen el desarrollo duradero y sean competitivos. . Una característica de la remuneración suficiente, es que ella mantenga su poder adquisitivo. . Gozar de ingresos adecuados de acuerdo a capacidades, de forma tal que las personas puedan consumir al menos lo necesario para llevar una vida digna.	. Trabajadores sin el ingreso mínimo legal vigente.(porcentaje de ocupados cuyos ingresos del trabajo son inferiores a un mínimo)	. Rango salarial (ingresoso totales. . Comparativo hora salario mínina / hora básico de la labor.	. Alcance de ingresos para cubrir gastos mínimos. . Posisbilidades de mejorar CV con base al trabajo que tengo. . Nivel de satisfacción con la remuneración. . Cambio en la remuneración.
3	Jornada laboral decente	Podemos relacionar la jornada laboral por lo menos con cuatro facetas del trabajo decente. Las jornadas excesivas y atípicas son frecuentemente perjudiciales para la salud física y mental e impiden conciliar el trabajo y la vida familiar.	. Horas de trabajo excesivas (+ de 48 horas semanales).	. Número de horas trabajadas diariamente. . Horas extras. . Cuántos días de la semana se trabajan. . # de días de descando al mes. . Decisión de trabajo el domingo.	. Nivel de satisfacción con la jornada laboral. . Cambio en el tiempo libre. . Cambio con la recreación.
4	Estabilidad y seguridad del empleo	Para un asalariado, se puede definir la estabilidad del empleo como la probabilidad de que no se dé por concluida su relación laboral a iniciativa del empleador dentro de cierto período (un año, por ejemplo).	. Antigüedad del Empleo (- de 1 año en el trabajo). . Las percepciones de la estabilidad del empleo futura.	. Tiempo en la labor actual.	. Posibilidades de movilizarse laboralmente. . Posibilidad de conservar trabajo en los proximos 12 meses. . Nivel de satisfacción con la estabilidad.
5	Trato justo en el trabajo	. La dignidad laboral exige que en el trabajo se trate con respeto a los trabajadores y que puedan expresar sus preocupaciones y participar en la adopción de las decisiones referentes a las condiciones en que desempeñan sus tareas. . También hace referencia a la segregación.	. Tasa de estimación de trato respetuoso. . Otros tipos de discriminación basados en la religión, la pertenencia étnica, la inmigración, la ascendencia nacional, etcétera	. Número de quejas por maltrato o discriminación. . Número de casos presentados por acoso laboral.	. Se ha sentido maltratado. . Se ha sentido discriminiado. . Ha recibido trato justo. . Nivel de satisfacción con el trato justo
6	Seguridad en el trabajo	Nos recuerda la necesidad de salvaguardar la salud, las pensiones y los medios de vida y de proporcionar la adecuada protección financiera y de otra índole en caso de enfermedad u otras eventualidades. Reconoce, además, la necesidad que los trabajadores tienen de que se pongan límites a la inseguridad que conlleva la posibilidad de perder el trabajo y los medios de subsistencia.	. Tasa de cotizantes a la salud. . Tasa de cotizantes a riesgos profesionales. . Tasa de cotizantes a aseguradoras de pensiones. . Tasa de afiliación a caja de compensación familiar. . Percepción de condiciones adecuadas de seguridad y salud.	. Cobertura al Sistema de Seguridad Social Integral (EPS, ARL, AFP, CCF). . Comités de promoción de la Salud.	. Condiciones físicas en el lugar del trabajo. . Nivel de satisfacción con la seguridad social. . Cambio en las condiciones de salud.
7	Diálogo social y relaciones laborales	. En un sentido más general, el «diálogo social» es cualquier tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre las cuestiones de interés común relacionadas directamente con el trabajo y con las políticas económicas y sociales que repercuten en el mismo.	. Tasa de afiliación a organizaciones de trabajadores . Tasa de cobertura de la contratación colectiva.	. Afiliación sindical. . Beneficios extraconvencionales.	. Nivel de satisfacción con el diálogo social y ewlaciones laborales. Forma y modo de dialogar y relacioarse con directovos de la empresa. . La jornaad laboral obedece a decisión propia, acuerdo o empresa?

Anexo C. Percepción cambios en la educación.

Análisis Subjetivo		
Pregunta	**Detalle**	**%**
Cambios en la "Educación"	Positivamente	83
	Negativamente	1
	No cambio	16

Anexo D. Servicios financieros, económicos y de protección

Servicios financieros	
Acceso servicios financieros	**%**
Crédito a través fondo de empleados	45
Crédito libre inversión	16
Crédito hipotecario	12
Tarjeta de crédito	1
Crédito para educación	0
No ha solicitado crédito o servicio financiero	26

Servicios económicos y de protección	
Servicios complementarios	**%**
Plan servicio funerario	100
Fondo de empleados	88
Ahorros	81
Póliza de vida	34
Serv. complementario de salud	22
Seguro para estudios	0