

RESPONSABILIDAD LABORAL EMPRESARIAL EN EL INGENIO DE RISARALDA,
FRENTE A LA CRÍSIS LABORAL DEL GREMIO CORTERO

Investigadores:

Sebastián Vinasco Mera

Karen Milena Arango Acevedo

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Pereira, Risaralda

Diciembre 2015

RESPONSABILIDAD LABORAL EMPRESARIAL EN EL INGENIO DE RISARALDA,
FRENTE A LA CRISIS LABORAL DEL GREMIO CORTERO

Investigadores:

Sebastián Vinasco Mera

Karen Milena Arango Acevedo

Asesor:

WILMAN ANTONIO RODRÍGUEZ CASTELLANOS

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Pereira, Risaralda

Diciembre 2015

AGRADECIMIENTOS

Al docente de Investigación y de Tesis de Grado, **WILMAN ANTONIO RODRÍGUEZ CASTELLANOS** de la Universidad de Manizales, por su visión crítica en muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud en su profesión como docente, quien con sus conocimientos, experiencia, paciencia y motivación, logró en nosotros asesóranos durante todo el proceso investigativo de la mejor manera, gracias por el granito de arena a nuestra formación.

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	6
1. JUSTIFICACIÓN	7
2. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA PROBLEMÁTICA.....	11
3. FORMULACIÓN DE PREGUNTAS.....	19
3.1 Pregunta General	19
3.2 Preguntas Específicas.....	19
4. FORMULACION DE OBJETIVOS.....	20
4.1 Objetivo General.....	20
4.2 Objetivos Específicos	20
5. MARCO TEORICO.....	20
5.1 Precariedad e Informalidad Laboral.....	21
5.1.1 Empleo Indirecto.....	23
5.1.2 Empleo Informal	23
5.2 Productividad.....	24
5.2.1 Trabajo	25
5.2.2 Talento Humano	26
5.3 Competitividad.....	27
5.3.1 Competitividad Laboral	27
5.3.2 Calidad Total	28
5.4 Desarrollo Social	29
5.4.1 Individualismo.....	30
6. ESTRATEGIA METODOLOGICA.....	34
6.1 Tipo de Investigación.....	34
6.2 Diseño de la Investigación.....	34

6.3	Unidad de Análisis.....	35
6.3.1	Variable Independiente.....	35
6.3.2	Variable Dependiente	35
6.4	Unidad de Trabajo	35
6.4.1	Población.....	35
6.4.2	Muestreo.....	35
6.5	Instrumento	36
7.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	36
7.1	Análisis Descriptivo	37
7.2	Análisis Interpretativo	47
7.3	Fase de Construcción de Sentidos.....	50
8.	CONCLUSIONES.....	53
9.	ANEXOS	57
	Desglose Categorical.....	58
	Protocolo de Encuentro.....	59
10.	LISTA DE TABLAS.....	67

INTRODUCCIÓN

Actualmente la sociedad se está enfrentando a una problemática global en el mercado laboral, Colombia no es ajena a ésta crisis y esto se evidencia ante los múltiples paros de trabajadores en los diferentes renglones de la economía, uno de ellos es el sector cañero compuesto por 13 ingenios azucareros (La Cabaña, Incauca, María Luisa, Castilla, Mayagüez, Central Tumaco, Manuelita, Providencia, Pichichí, Sancarlos, Carmelita, Riopaila y Risaralda) en todo el país, los cuales son los generadores de los productos más consumidos en los hogares colombianos lo que permite inferir el gran impacto que tiene este conglomerado de industrias en la economía del país.

El día 15 de Septiembre de 2008 en 9 (María Luisa, La Cabaña, Manuelita, Mayagüez, Pichichí, Incauca, Castilla, Providencia, Central Tumaco) de los 13 ingenios del país, donde laboraban 19.000 trabajadores corteros de caña, que se declararon en paro laboral en rechazo a las precarias condiciones laborales, generadas por dichos ingenios presididas por la Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia (Asocaña), ante el paro se estimaron perdidas alrededor de \$425.000 millones de pesos en el sector, la solución que planteaban los corteros consistía en instalar un mesa de negociación global, que asuma el debate de dos grandes temas; Un primer bloque negociador trataría los temas de contratación directa, estabilidad laboral e indemnizaciones, mecanización y la no penalización de los líderes de la protesta. En un segundo bloque se hablaría sobre las diferencias que tienen estos trabajadores rurales en el pago de indemnizaciones, pesaje de la caña, dotación, transporte, incapacidades, enfermedades laborales, pensiones, permisos, garantías sindicales, sustitución patronal y salarios. Igualmente, los corteros proponen que en este segundo bloque se discuta sobre beneficios sociales, como el fondo de vivienda, becas, capacitación y fondos de inversión social.

En concordancia con lo anterior, se evidencia como las condiciones laborales de un empleado pueden llegar a afectar los niveles de productividad en una organización,

ante las enormes pérdidas de dinero que sufrieron los diferentes ingenios del país a consecuencia del paro laboral llevado a cabo por los corteros de caña. Dichas pérdidas deberían generar preocupación en los empresarios y socios, evaluando como mitigar el impacto de las condiciones laborales de sus empleados, buscando establecer e implementar condiciones dignas de trabajo para un empleado, con el fin, de evitar una pérdida tanto de trabajadores, como de dinero para una empresa, visualizando estrategias o tácticas con las cuales, ambas partes se puedan beneficiarse. Es importante decir que, las afectaciones negativas en los niveles de productividad de una organización influyen directamente en los estándares de competitividad, que busca una empresa, en interés de expandirse a nivel local, regional, nacional o internacional.

1. JUSTIFICACIÓN

La Globalización y El Neo-liberalismo son asombros que aparecen en el mundo para convertirse en protagonistas en estos últimos años. Mientras que la globalización pretende un crecimiento al interior de la economía mundial, a través de la universalización de los medios de comunicación y algunos valores culturales, el Neoliberalismo en su programa de reformas económicas busca hacer que algunos países no se retrasen en su proceso de acoplamiento en un mundo globalizado.

A pesar de esto, los problemas surgen, al revelarse que no todos los países están preparados ni tienen la capacidad para competir de igual manera en un mundo globalizado. En síntesis, el Neoliberalismo pretende excluir al Estado de la participación y del control sobre el mercado, para llevarse a cabo uno de los objetivos que es la apertura comercial, buscando por medio de la eliminación de aranceles, que las importaciones y exportaciones actúen más fluida y efectivamente, entonces se puede decir que, lo que proyecta realmente el Neoliberalismo es buscar el camino para que los países con menos posibilidades de exportación y con una capacidad mínima de participación en el mercado no sufra en el proceso de acoplamiento al mundo

globalizado. Aunque para nadie es un secreto que la mayoría del capital que circula en el mundo queda en manos de las potencias mundiales.

El desarrollo de unificación de economías y sociedades, provocado por la tecnología, las comunicaciones y las nuevas relaciones comerciales, se ha caracterizado por la concentración de poder y riqueza a favor del sector privado. Grandes empresas bajo el telón de la flexibilidad laboral, generan nuevas situaciones en cuanto a las relaciones de trabajo, llevando consigo imposiciones negativas frente a los niveles de contratación y carga laboral de sus empleados, todo esto respaldado en materia legal bajo las reformas laborales llevadas a cabo en Colombia.

La Responsabilidad Empresarial (RE), puede definirse como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa; ya que la globalización exige hoy un alto nivel de competitividad para las empresas y para aquellas personas que buscan prosperar en ella.

Pero esto, va más allá del cumplimiento de las leyes y normas, aunque la ejecución de estas (leyes y normas) no corresponden con la Responsabilidad Empresarial, sino con las obligaciones que cualquier empresa debe de cumplir por el solo hecho de realizar su actividad económica. En relación con lo anterior, es pertinente decir que, en Colombia no es obligatorio que las empresas lleven a cabo políticas de Responsabilidad Empresarial.

Las normas son necesarias en la actualidad para toda actividad organizada, es por esta razón, que los entes a nivel mundial las crean y velan por el cumplimiento de las mismas (normas) con rigidez, con el fin, de alcanzar con éxito los objetivos que estas plantean.

Para los negocios, la adopción de las Normas Internacionales, generan beneficios no solo para las empresas, sino también para los proveedores que se traduce en el desarrollo de sus productos y servicios con los datos específicos que tiene una amplia aceptación en sus sectores. Para clientes, la compatibilidad mundial de tecnología que se alcanza cuando los productos y servicios son basados en normas

internacionales, trae consigo cada vez una amplia opción de oferta. Para Gobiernos, las normas internacionales proporcionan las bases tecnológicas y científicas que sostienen la salud, la legislación de seguridad y ambientales. Para países en vía de desarrollo, las normas internacionales constituyen una fuente importante de know-how tecnológico, obteniendo las características que se esperan de los productos y servicios para encontrarse sobre mercados de exportación.

Aparte de las normas, existen organizaciones mundiales como: El Pacto Mundial y la Organización Internacional del trabajo (OIT). Mientras que el Pacto Mundial va encaminado a la legitimación social de las corporaciones y mercados, la OIT está consagrada para promover la justicia social y los derechos humanos laborales a nivel internacional, van orientadas hacia la misma dirección; en mira, de las empresas, el trabajo, la inversión y trabajo digno para todos.

En Colombia el sector azucarero, representado por Asocaña, durante mucho tiempo ha contribuido a el país, con una visión clara de sostenibilidad apoyada en el tipo de desarrollo económico, el bienestar social y el cuidado del medio ambiente, sin embargo, 19.000 corteros de caña en el 2008 iniciaron una huelga en reclamo de mejores salarios y condiciones laborales. No solamente este sector se ha visto afectado en materia laboral, sino otros renglones económicos como por ejemplo; los caficultores, mineros, camioneros, cacaoteros, paperos, entre otros, actualmente en el país. Por esta razón, lo interesante de esta propuesta investigativa es el abordaje a la problemática en la actualidad del mercado laboral, ante la indiferencia de un sistema (Normas ISO) para mejorar la productividad y la competitividad de una empresa, para así lograr los objetivos de ambos (Trabajador y Empresario), enfocándose en la aplicación de la Responsabilidad Laboral Empresarial (RLE) frente a la situación actual del gremio de los corteros de caña, los cuales se enfrentan a diferentes problemáticas tales como, la precariedad e informalidad laboral, trayendo consigo un interés social, laboral, empresarial y gubernamental. Por lo tanto, esta propuesta investigativa enmarca la Responsabilidad Empresarial desde la perspectiva laboral y pretende evidenciar como la aplicabilidad de esta genera un impacto en los empresarios, accionistas, empleados y sociedad.

Por otra parte, lo anterior direcciona ésta propuesta investigativa hacia lo novedoso, a partir de la profundización de la misma, es decir, esta difiere de otras investigaciones porque se enmarca en la Responsabilidad Empresarial, pero dándole un énfasis y proyectándola hacia el mercado laboral en el sector cañero de la Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia, con el fin de realizar un análisis y evaluar dicho fenómeno para derivar un diagnóstico que otras propuestas investigativas no han determinado.

Con base en todo esto, esta propuesta es útil a partir del análisis que se pretende realizar en el gremio de los corteros de caña, el gran impacto que ha generado las reformas laborales en las empresas colombianas, y como sus empleados se han visto afectados, generando así una sociedad cada vez más desigual.

Todo esto argumenta el valor diferenciador y lo determinante que se torna ésta propuesta investigativa, a la hora de deducir un diagnóstico ante la realidad del sector cañicultor en materia laboral.

2. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA PROBLEMÁTICA

Tabla 1. *Categorías Área Problemática.*



Fuente: Elaboración propia; Octubre 2013.

Para desarrollar de la mejor manera esta propuesta investigativa se da paso a la descripción del problema, teniendo como punto de partida un fenómeno que comenzó durante los años 80, que es el Modelo Neoliberal, anteriormente nombrado. Este modelo, busca que el Estado no intervenga en la economía de una nación, sino que el control de la misma esté bajo el capital privado. El Modelo Neoliberal ha dado resultado en varios países de Europa, que en interés de contrarrestar la globalización económica que afrontan muchos países en el mundo, modificando sus políticas de comercio exterior como desregulación arancelaria, privatización de empresas públicas, generando regiones atractivas para los inversionistas nacionales, pero especialmente extranjeros, entre otras.

Colombia no siendo ajena a los efectos de la globalización económica, inició con Virgilio Barco en el año 1990, la idea de acoplarse a los lineamientos que presentaba el

Modelo Neoliberal, con el objetivo incrementar sus niveles de competitividad y en busca de posibles “mejoras” a nivel productivo para el país.

En Colombia se le denominó “Apertura Económica”, se llevó a cabo por Cesar Gaviria en el año 1991, el cual inició con la transformación de la economía en el país, como lo fue las medidas arancelarias de comercio exterior, es importante decir que, la apertura económica no se llevó a cabo de forma drástica sino de forma gradual para poder evaluar resultados con otros países, los primeros resultados evidenciaron un deterioro en las importaciones, un impacto negativo en el sector agroindustrial. Diagnóstico previamente establecido por el Banco Mundial, entre otros detrimentos.

No fueron solamente estas las causas de lo que se evidencia actualmente en el mercado laboral en Colombia, para complementar en diciembre del año 2002 se aprobó la Ley 789 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual buscaba reducir gastos a las empresas para que pudieran generar más empleo, pero no se generaron empleos formales ante la reducción de costo de los empleados. Por el contrario, dicha Ley en el artículo 25 amplió la jornada laboral diurna, flexibilizó el salario, horarios, prestaciones sociales, temporalidad, entre otros aspectos. Mientras los empresarios obtenían mayores ingresos por reducir gastos en los empleados, el desempleo y el empleo indirecto comenzaron a crecer, “Las medidas adoptadas con base en la norma resultan inadecuadas, van en disminución de los trabajadores y su aplicación atenta contra la dignidad humana, el derecho al trabajo y las garantías mínimas laborales” (Eafit, Reforma Laboral, 2007, pág. 2) explicó para quien en ese entonces era el Procurador del país. Cabe resaltar que la intencionalidad de realizar esta reforma nace desde la Apertura Económica en el año 1991, ya que el Gobierno pretendía mostrar al país altamente atractivo para los Inversionistas Extranjeros.

La Inversión Extranjera caracterizada por su dinamismo en la explotación de recursos naturales no renovables como lo son el carbón y especialmente el petróleo, comenzó a aumentar en el país, lo cual empezó a generar un auge de privatización en las empresas, específicamente en el sector petrolero y financiero dejando a un lado la modernización de gran parte de la industrial, y mayormente del sector agroindustrial.

Aprovechando la mano de obra calificada que oferta Colombia, y destinando la mayoría de las inversiones al sector servicios.

Teniendo en cuenta lo anterior, a la fecha surge en las organizaciones la idea de reducir los efectos que ha dejado el Modelo Neoliberal, y la Apertura Económica en las empresas, pero específicamente en el mercado laboral colombiano. La Responsabilidad Empresarial que persigue el bienestar de las organizaciones y sus empleados, en diferentes ámbitos, como lo son, el ambiental, social, laboral, económico, entre otros; establece lineamientos que en Colombia no son obligatorios asumirlos a nivel empresarial, pero que en mercados internacionales es obligatorio que las empresas se certifiquen con normas fitosanitarias, ambientales y otras, que les permita ingresar a dichos mercados.

El sector cañicultor no ha sido ajeno al impacto laboral que ha afectado a Colombia, por las causas anteriormente nombradas (Modelo Neoliberal, Apertura Económica, Reforma Laboral del 2002, Inversión Extranjera Directa) presidido por la Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar, la cual, según los corteros no garantiza estabilidad laboral, y mucho menos empleos formales. Los corteros de caña son contratados por Cooperativas de Trabajo de forma indirecta, sin el pago de las prestaciones sociales y de forma temporal u ocasional, dicho esto, es importante resaltar que el abordaje de esta propuesta investigativa pretende desde la Responsabilidad Laboral Empresarial que las empresas perciban que deben ir mucho más allá que cumplir las normas establecidas por el Ministerio de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo.

Uno de los factores que se pretende evaluar son los niveles de contratación de los empleados, es parte fundamental dentro de la investigación, uno de los ejes centrales de la problemática de este renglón económico, también, para complementar se pretende develar la carga laboral que se ven obligados a cumplir los corteros de caña para poder permanecer en el trabajo, por último, que tan idóneos son los corteros para realizar las labores, y como el Ingenio de Risaralda vela por dignificar a sus empleados en el área laboral.

Cabe anotar, que todo esto permitirá diagnosticar si realmente la precariedad laboral es un fenómeno que afecta a los corteros de caña en los ingenios del país, y como este factor influye de forma directa en sus niveles de productividad laboral que para una empresa que persigue la competitividad a nivel interno y externo generará ineficiencias como lo son los paros de trabajadores que la mayoría de las veces ocasiona grandes pérdidas de dinero. Por lo tanto, se hace necesario evaluar y analizar un factor tan relevante como es la precariedad laboral y la dignidad humana del trabajador y como lo anterior, afecta directamente la productividad de una organización y a su vez los niveles de competitividad de la misma, es pertinente nombrar el impacto social que generaría a nivel local, regional y nacional, ya que sería un aporte para el desarrollo del país

No basta solo con las fuentes conceptuales del investigador, por ello para una descripción más detallada de la problemática, se procede a los antecedentes investigativos los cuales permiten dar un enfoque y profundización a esta propuesta investigativa, ya que, estos permiten percibir, que no se ha tenido en cuenta para incluirlo en la propuesta.

El primer antecedente investigativo a que se da lugar, se denomina *“Globalización, Crisis azucareras y Luchas cañeras en los años noventa”*, dicha investigación se llevó a cabo en el año 2000 por el investigador Francis Mestries Benquel realizada en la Universidad Autónoma Metropolitana en la ciudad de Azcapotzalco – México.

El resultado de esta investigación se basa en la privatización y desregulación de la industria azucarera, así como la integración de su producción a los procesos de globalización han significado una reestructuración del marco económico donde se desenvuelve la producción de los cañeros y sus relaciones con los ingenios, así como el encuadre político corporativista donde identifican sus intereses gremiales y sus relaciones con el estado.

En relación a lo anterior, se recolectó un punto de convergencia del antecedente frente a la propuesta investigativa, que consiste en la evidencia de la problemática

debido al desacuerdo de la rama de los corteros con los empleadores, debido a su fuente de empleo, la lucha por la estabilidad laboral y la precariedad salarial.

El siguiente punto de convergencia radica en la evaluación de los efectos sociales y políticos de las reformas privatizantes y desreguladoras del estado mexicano en el agro; De igual forma, la propuesta investigativa que se lleva a cabo, pretende analizar estos ítems como consecuencia de la adopción del modelo Neoliberal en Colombia (Apertura Económica) y determinar sus afectaciones en material laboral actualmente en el gremio cortero.

Para complementar, se presenta los puntos de convergencia en relación al antecedente investigativo, el cual se basa en las deudas de los ingenios y el intento fallido del gobierno mexicano para intentar suprimir este fenómeno; mientras que la propuesta investigativa no tiene en cuenta estos aspectos y no pretende analizar dicho fenómeno.

Se da paso al siguiente antecedente investigativo denominado “*Responsabilidad Social Empresarial y Subsidios Implícitos En La Industria Cañera*”, realizado por los investigadores Mario Alejandro Pérez Rincón y la investigadora Paula Álvarez Roa, en el año 2009, en la Universidad del Valle de la ciudad de Cali, Colombia. La metodología llevada a cabo en esta investigación de basa información estadística y cifras para el conocimiento del tema, a partir de datos y cálculos realizados con información básica, en los cuales se pretendía sustentar los resultados que se pretendían obtener. Los resultados que arrojan este antecedente investigativo son una fuerte evidencia de las importantes transferencias que la sociedad colombiana le ha entregado al sector cañicultor, a través de diferentes tipos de subsidios: económicos, ambientales y sociales. Estas transferencias se convierten en una gran deuda social que el sector tiene con la sociedad nacional.

Para detallar más el antecedente investigativo se presentan los puntos de convergencia en relación a la propuesta investigativa, el primero de ellos se basa en las condiciones laborales relacionadas con los corteros vinculados a las Cooperativas de Trabajo Asociadas, cómo estas con generadoras de una subcontratación a los

empleados a través de empleos indirectos que a largo plazo se traduce en desestabilidad laboral; cabe recordar, que la propuesta investigativa busca analizar aspectos como los niveles de contratación y carga laboral que enfrentan los corteros, que se dan a partir de estas Cooperativas de Trabajo.

El siguiente punto de convergencia se fundamenta en el análisis comparativo entre un trabajador contratado directamente por un ingenio, con el empleado vinculado a una CTA, el antecedente permite evidenciar con claridad las desventajas de este tipo de contratación indirecta para los corteros y las ventajas que tiene para el empresario cañicultor, mientras que en la investigación muestra las desventajas para cañicultor al no estar vinculado de una forma directa y da a conocer la inestabilidad laboral que tiene al ser contratado por una CTA.

En cuanto a los puntos que de divergencia entre el antecedente y la propuesta investigativa, podría decirse que el antecedente toma como base las transferencias que la sociedad colombiana le ha entregado al sector debido a los subsidios económicos, ambientales y sociales, con lo cual basan la deuda que estos tienen con la sociedad nacional, mientras que la propuesta investigativa no tiene en cuenta estas aportaciones en el sector para basar el estudio a realizar.

El siguiente punto de divergencia consiste en que el estudio desarrollado se centra en la deuda ambiental que los ingenios tiene con la sociedad, en la investigación presente no se incluyen aspectos como este, ya que se enfoca en la problemática laboral del gremio cortero.

Seguidamente se da paso al otro antecedente investigativo llamado “*Aspectos económicos, sociales y ambientales de la industria de la caña de azúcar en Colombia*”, llevado a cabo por los investigadores Carlos Ronderos y Lorena Palacios, realizado en la Universidad Sergio Arboleda en el año 2010, en la ciudad de Bogotá, Colombia.

Los resultados que arroja este antecedente investigativo se toma como base los aspectos económicos, sociales y ambientales que presenta el sector, cómo el sector cañero está tomando cada una de las estrategias para mejoras las condiciones laborales, la productividad, desarrollando prevenciones para evitar un daño mayor en el

medio ambiente y en el ámbito social, según el estudio se ha presentado una alta inversión social para el entorno en donde se encuentra.

En relación a los puntos de convergencia, el primero de ellos radica en que la inversión en responsabilidad social empresarial por los ingenios se fundamente en el aporte a la educación, favoreciendo con ello no solo al trabajador, sino también a los hijos de estos, en vivienda ofreciendo préstamos para que el trabajador adquiera una vivienda, actividades recreativas y culturales; de igual forma la propuesta investigativa pretende develar el desarrollo social que deben tener las empresas cañeras, aportando bienestar no solo para empleado sino también para el entorno en el que se encuentra.

El siguiente punto de divergencia plantea las malas condiciones laborales para los cañeros que se encuentran vinculados a las CTA, donde muestra los beneficios que se tienen al pertenecer a la contratación de directa, la gran diferencia y las pocas posibilidades de estabilidad para el que está contratado de forma indirecta; mientras que la propuesta investigativa pretende realizar el análisis en el marco la precariedad laboral y la informalidad laborales en el gremio cortero de Colombia.

En consecuencia, se da paso a los puntos de divergencia el primero de ellos se sustenta en cuanto a los procesos actuales de globalización, a prueba la reducción de costos en materia salarial de los corteros, ya que según el antecedente generan un alto índice de costos, debido a la gran cantidad de mano de obra que se necesita; por el contrario, la propuesta investigativa no busca detallar cuanto le cuesta a los ingenios del país contratar a los corteros de caña, sino elaborar un análisis para develar las condiciones laborales de los que trabajan actualmente en los ingenios.

El segundo punto de divergencia se sustenta con la inclusión el aspecto ambiental y las soluciones que se le ha dado a esta problemática, mientras que la propuesta investigativa no busca develar el impacto ambiental de los ingenios de Colombia, sino como se ha dicho anteriormente enfocar el análisis en el marco laboral de los corteros de caña.

El siguiente punto de divergencia consiste en la inclusión de clústers para el mejoramiento de la productividad y la competitividad del sector, mientras que la

propuesta investigativa no tiene en cuenta este aspecto para el análisis que se pretende realizar, se tiene como punto de partida evaluar las condiciones laborales, carga labora e idoneidad de los corteros de caña y a partir evaluar esas condiciones determinar el impacto que tiene las condiciones de trabajo ante los niveles de productividad de los empleados.

El último antecedente investigativo se denomina *“Responsabilidad Social Empresarial en la industria de caña de azúcar en el Valle del río Cauca”*, realizado por el investigador Carlos Ronderos, en el año 2011 en la Universidad Sergio Arboleda de la ciudad de Bogotá, Colombia.

Los resultados que permite evidenciar este antecedente investigativo son, como la industria de caña se desenvuelve plenamente dentro de las normas legales y éticas en los aspectos laborales, fiscales y ambientales. De igual manera no hay evidencia de un tratamiento preferencial discriminatorio en materia fiscal que permita argumentar la existencia de subsidios específicamente orientaos al sector.

Dando paso a los puntos de convergencia de este antecedente investigativo, el primero de ellos radica que en el campo social se revisaron las políticas del sector que puedan beneficiar al entorno familiar de los trabajadores, evidencia los esfuerzos de los ingenios en los campos de alfabetización, convivencia y trabajo infantil que forman parte de una política socialmente responsable; en este punto, converge con la propuesta investigativa al intentar develar el desarrollo social que generan los ingenios del país a sus empleados.

El siguiente punto de convergencia se sustenta a partir de la situación del sector, el objeto de estudio; el trabajador más vulnerable en la cadena productiva del azúcar (corteros), se enfoca en los aspectos relacionados con la participación de estos trabajadores en la mayor eficiencia sectorial; la propuesta investigativa, de igual forma, pretende diagnosticar las causas ante la problemática que evidencia el sector, también, evaluar la situación real a la que están expuestos los corteros de caña en materia laboral.

Consecutivamente los puntos divergentes del antecedente investigativo, el primero se sustenta a partir del análisis de las acciones de los ingenios en el campo ambiental, aspectos en materia de conservación energética y energía limpia

Ante toda información recopilada, podría decirse que, se hace necesario realizar un estudio que permita develar causas y elaborar un diagnóstico frente a un fenómeno que aparentemente se está evidenciando en el país en materia laboral, que permitiría pensar en una reingeniería en la gerencia de las empresas, en la concepción de lo que significa la sostenibilidad una empresa, en el impacto que la misma debería generar a nivel interno y externo, lo cual podría ser la causa de los índices de pobreza y desarrollo social que enfrenta actualmente el país.

3. FORMULACIÓN DE PREGUNTAS

3.1 Pregunta General

¿Cuál es el nivel de aplicación de Responsabilidad Laboral Empresarial en el Ingenio de Risaralda, frente a la crisis laboral del gremio cortero?

3.2 Preguntas Específicas

- ¿Cuáles son los niveles de contratación de los corteros de caña en el Ingenio de Risaralda?
- ¿Cuál es la carga laboral que afrontan los corteros en el Ingenio de Risaralda?
- ¿Cuál es el nivel de idoneidad laboral, con el cual el Ingenio de Risaralda contrata a los corteros de caña para realizar su trabajo?
- ¿Cuáles son los efectos en el marco de la productividad, en relación a los niveles de contratación que ofrece el Ingenio de Risaralda con corteros de caña?
- ¿Cuáles son los resultados en materia de productividad, de acuerdo con la carga laboral que afrontan los corteros en el Ingenio de Risaralda?

4. FORMULACION DE OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Determinar el nivel de Responsabilidad Laboral Empresarial en el Ingenio de Risaralda, frente a la crisis laboral del gremio cortero.

4.2 Objetivos Específicos

- Identificar y describir los niveles de contratación que tienen los corteros en el Ingenio de Risaralda.
- Develar la carga laboral que afrontan los corteros de caña en el Ingenio de Risaralda.
- Establecer el nivel de idoneidad laboral, con el cual el Ingenio de Risaralda contrata a los corteros de caña para realizar su trabajo.
- Puntualizar los efectos en el marco de la productividad, en relación a los niveles de contratación que ofrece el Ingenio de Risaralda con corteros de caña.
- Conocer los resultados en materia de productividad, de acuerdo con la carga laboral que afrontan los corteros en el Ingenio de Risaralda.

5. MARCO TEORICO

Esta investigación, busca identificar el nivel de Responsabilidad Laboral empresarial que tiene el Ingenio de Risaralda; los niveles de contratación que tienen los trabajadores del Ingenio de Risaralda, la carga laboral que afrontan, con la capacidad establecer igualmente, los niveles de idoneidad de los corteros, para así por medio de este informe investigativo evidenciar los lineamientos que debe aplicar una empresa para ser productivo internamente, logrando así poder llegar a ser competitivo tanto

nacional como internacional en el área que se desempeña y como deben ser la condiciones de trabajo para sus empleados.

Es por esta razón que el siguiente marco teórico explicara los temas básicos, sirviendo estos como sustento conceptual para la presente investigación. Por lo tanto, también pretende aclarar definiciones, conceptos que describan las características de los trabajadores específicamente los corteros de caña en el marco laboral, en interés de un desarrollo no solo salarial sino también moral y emocional del mismo.

5.1 Precariedad e Informalidad Laboral

La precariedad laboral es actualmente sin duda, uno de los retos principales en la sociedad, que afecta directo a un individuo. La Organización Internacional del Trabajo, establece en sus documentos el *“Trabajo Decente”*, que la precariedad se caracteriza no solo por el aumento de las tasas de subempleo del país, *“sino por la denegación generalizada de los derechos del trabajo y la protección social”* (Organización Internacional del Trabajo).

El término informal, no es muy ajeno a lo anteriormente dicho, ya que una de las dificultades que la informalidad trae consigo, es que un trabajador se caracteriza como informal, cuando no goza de los derechos o beneficios que un empleo normal provee. Inseguridad, incertidumbre, falta de garantía en las condiciones de trabajo, falta de estabilidad, seguridad o duración, son formas muy similares por las cuales se pueden definir la precariedad e informalidad laboral.

Es decir, que un trabajo se caracteriza precario cuando el trabajador no goza de los derechos laborales y de una protección social, pero esto va mucho más allá que tal definición, ya que una persona puede tener un trabajo, un sueldo adecuado, el pago de prestaciones sociales, estabilidad a corto o largo plazo, pero aun así, esto es precario porque, una persona puede tener un título profesional y estar ejerciendo su labor en un campo totalmente diferente a su profesión, lo que puede brindarle *“ingresos laborales*

temporales”, sin embargo, experimenta precariedad, debido a que el individuo no está conforme con la actividad que realiza, por ejemplo; trabajar en actividades comerciales, construcción, industria manufacturera u hotelería, debido a que tiene necesidades que de una u otra manera debe suplir, lo cual lo obliga a aceptar un trabajo que le brinde ingresos pero no realización personal.

Es necesario tener en cuenta, que existen múltiples definiciones acerca de la informalidad laboral, pero en esta propuesta investigativa la más adecuada para sustentar este fenómeno es la concepción que tiene la Organización Internacional del Trabajo, que dice: *“son personas que trabajan por cuenta propia, ya sea individual o en asociación con otras personas, con el objetivo principal de procurar un empleo y de conseguir ingresos mediante la producción o distribución de bienes o servicios”* (Organización Internacional del Trabajo). Es decir, se trata ante todo de estrategias de supervivencia, que se llevan a cabo por las personas ante la falta de oferta de empleo en una región, entonces la sociedad se ve forzada a recurrir a este tipo de informalidad en busca ingresos temporales que generan tranquilidad momentánea ante las necesidad que tenga cada individuo.

El término *“formal”*, es aquello que se ajusta a las reglas, entonces *“formalidad”*, es un comportamiento encaminado al cumplimiento de las normas; lo anterior permite deducir que *“informalidad”*; es respectivamente lo que no sigue las reglas y la actitud de no ajustarse a las reglas o una situación no adecuada. Retomando lo anteriormente dicho, con respecto a los corteros de caña, se ha de decir que, se han visto afectados tanto en la precariedad como en la informalidad laboral, teniendo en cuenta que; 19.000 corteros de caña en el 2008 iniciaron una huelga en reclamo de mejores salarios y condiciones laborales.

Por lo tanto, estos indicios dan el enfoque a la propuesta investigativa ante el análisis adecuado se inicia con respecto al empleo directo y el empleo informal.

5.1.1 Empleo Indirecto

En base a lo anteriormente nombrado, el empleo indirecto, es realizado por una persona en una organización, que no cuenta con políticas contractuales de calidad relacionadas directamente con la empresa, sino con entidades mediadoras que subcontratan a personas para hacer una actividad específica. Por lo tanto, se evidencia que lo anterior no es ajeno a la situación laboral que dicen experimentar los corteros de caña y es aquí donde la Responsabilidad Laboral Empresarial del Ingenio de Risaralda, juega un papel determinante, ya que la legislación colombiana permite este tipo de empleos, pero aunque esto sea así, la perspectiva de las políticas de la RLE busca favorecer a ambas partes y no únicamente al empresario. Sin embargo, la aplicación de las políticas de la RLE es una opción llevarlas a cabo en una organización en el territorio colombiano, pero que al momento de buscar la internacionalización y nuevas oportunidades en mercados extranjeros, el nivel de aplicabilidad de la Responsabilidad Laboral Empresarial o la certificación de los procesos, tanto a nivel nacional e internacional son de mayor importancia para poder acceder a mercados internacionales competitivos.

5.1.2 Empleo Informal

Cuando hablamos de empleo informal, se puede decir que es un obstáculo resaltante para el desarrollo de los países, ya que impide avanzar la lucha contra la pobreza y la desigualdad en la sociedad.

“El empleo informal es una relación que no está sujeta a la legislación nacional, no cumple con el pago de los impuestos, no tiene cobertura de seguridad social y en general carece de prestaciones relacionadas con el empleo.” (Organización Internacional del Trabajo)

A parte de esto la Organización Internacional del trabajo que promueve *“Trabajo Decente”* en Latinoamérica, define el empleo informal como:

”Una forma urbana de hacer las cosas, cuya marca distintiva incluye: pocas barreras a la entrada para el empresario, en términos de habilidades y capital requerido; empresas de propiedad familiar; operación en pequeña escala; producción de trabajo intensiva con tecnología adaptada, y un mercado no regulado y competitivo”
(Organización Internacional del Trabajo)

De manera que, el empleo informal es todo aquel trabajo que realiza un empleado sin que se cumpla las reglas establecidas en el derecho laboral colombiano y que una de las razones por las cuales este fenómeno ha venido creciendo, es por la incapacidad del sector formal de emplear a toda la población, esto se deriva de múltiples problemas que ha afectado a la economía colombiana, como lo son: la disminución de inversión extranjera en el país, tanto nacional como internacional, el problema de la inseguridad, que desmejora el estado económico y social, que es bastante delicado. Trayendo consigo una disminución del PIB colombiano, lo que al mismo tiempo se ha visto reflejado en un exceso de mano de obra en el mercado laboral, el cual no ha tenido otra salida que ingresar al mercado informal. Esto no difiere de la realidad contractual de los corteros de caña, ya que los ingenios los contratan temporalmente, para reducir gastos en la organización y como consecuencia los trabajadores se ven obligados a acudir al trabajo informal ya que las responsabilidades de una familia no esperan.

Y finalmente se puede observar que, al aumentar el desempleo por la incapacidad del sector formal de ocupar a toda la población, se produce un incremento del sector informal.

5.2 Productividad

En el modelo de la globalización, los incrementos de la productividad laboral se convierten en un mecanismo para alcanzar una mayor competitividad, siempre y cuando provengan de mejoras en los procesos productivos de una empresa y los indicadores de gestión de los trabajadores. La productividad se define entonces como;

la capacidad o nivel de producción por unidad, es decir que por medio de esta se mide la capacidad de una empresa para desarrollar sus productos y el nivel en el cual se aprovechan los recursos disponibles de la misma. Según Ardolini, Charles; la productividad es definida, en términos generales como;

“la relación entre la cantidad de productos obtenidos y la cantidad de recursos o insumos utilizados, o la eficiencia con la que una organización utiliza sus recursos para producir bienes finales” (Secretaría del Trabajo, 2013)

A partir de este concepto es pertinente decir que de acuerdo a la cantidad y calidad de trabajo que se le dé a los trabajadores puede llegar a ser más eficiente una empresa, ya que son estos los actores principales para aumentar o disminuir la productividad de una organización. Es por eso que es determinante brindar seguridad y estabilidad laboral para que de esta forma se beneficie la empresa y a su misma vez el empleador, haciendo estrategias para mantener a sus empleados en un buen ambiente laboral, que los lleve a brindar lo mejor de sí para ser cada vez más productivos.

Es por tal razón que la productividad se dividirá en Trabajo y Talento Humano.

5.2.1 Trabajo

El trabajo es como la valoración del esfuerzo realizado por un ser humano, es decir que es un esfuerzo personal para la producción de bienes o servicios con un fin económico, con el resultado de originar un pago de dinero u otra forma de retribución. Según el artículo 5 del código sustantivo del trabajo, el trabajo se define como:

“Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra y cualquiera que sea su finalidad siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Código Sustantivo del Trabajo)

Para evaluar la productividad, se pretende estudiar la labor de trabajadores en una organización, no solo en la calidad sino en la cantidad de horas trabajadas, ya que esto determina el nivel de productividad que los empleados aportan a la empresa.

Teniendo en cuenta el concepto que si se trabaja más se produce menos, por consiguiente, es esto es un grave problema para los empresarios, ya que la productividad no significa estar más horas en el trabajo, sino trabajar las horas establecidas que implica un esfuerzo físico y mental, necesario para la elaboración de un bien o servicio. Brindar empleo de calidad, es lo correcto para que un trabajador se sienta altamente motivado y así utilice de manera adecuada los recursos disponibles por parte de la empresa para hacer sus labores.

5.2.2 Talento Humano

Tanto como en términos económicos como sociológico, el concepto de talento humano hace referencia a la riqueza que se puede tener en una organización, institución o fábrica en relación con la cualificación del personal que trabaja en ellas. El talento humano de una empresa es sin duda uno de los elementos más importantes, al momento de evaluar el rendimiento de la misma. Según la Enciclopedia de la Economía:

”Se denomina capital humano al valor económico potencial de la mayor capacidad productiva de un individuo”.

Es por tal razón, que lo anterior permite deducir que en una organización, una figura determinante en el desarrollo de todos los procesos productivos, es el talento humano, ya que este interactúa tanto directa como indirectamente en el producto y es por esto que brindar un empleo de calidad e invertir en el desarrollo de los empleados deja de ser una opción, para convertirse en algo necesario para la empresa.

5.3 Competitividad

La competitividad es la capacidad de una empresa para diseñar, desarrollar, producir y poner sus productos en un mercado determinado tanto nacional como internacional en medio de la competencia con empresas de otros países o en el país de origen. Michael Porter define la competitividad de tal manera:

“la verdadera competitividad se mide por la productividad”.

Por lo que se puede decir que, si una empresa no es productiva internamente, no puede llegar a alcanzar la competitividad, ya sea local, nacional o internacional. Es por tal razón que la competitividad en esta investigación se tomara tanto por la competitividad laboral y la calidad total.

5.3.1 Competitividad Laboral

Teniendo en cuenta el fenómeno de la globalización, se vuelve importante mantener en continuas actualizaciones a los empleados, ya que el mercado es cada vez más exigente y cambiante y esto es muy importante para una empresa que desea entrar a un nuevo mercado, es por tal razón que actualmente queriendo abarcar nuevos mercados, oportunidades de negocios y expansión empresarial partiendo de nuevas estrategias y con productos innovadores justifica invertir en la cualificación de los trabajadores. Esto es determinante tenerlo en cuenta para el sector de los corteros de caña, ya que en medio de tanta tecnología por medio de la globalización, estas personas se pueden ver afectadas, ya que está cada vez va superando el talento humano y la mano de obra a pesar de su buena calidad puede ir perdiendo valor.

5.3.2 Calidad Total

Calidad total o también llamada como Gestión de Calidad Total, es una estrategia de gestión orientada a crear conciencia de calidad en todos los procesos internacionales. Este método no solo se ha implementado en la industria sino también en la educación y se denomina total, ya que en esta, queda comprendida la organización y las personas que trabajan en ella (Caro, 2012). Este proceso implica una participación continua de los trabajadores en una empresa para así mejorar en el desarrollo, diseño y fabricación de los productos o servicios que ofrece una organización y de igual manera esta actitud y participación debe verse reflejada en las actividades que se realiza dentro de la misma.

Esto va mucho más allá del enfoque tradicional de la calidad, solamente basada en las normas, ya que solamente es de importancia el cumplimiento de ciertos requisitos y características de productos o servicios. La calidad total, no sólo intenta la satisfacción del cliente la cual se aplica tanto al producto como a la empresa. Esta pretende, teniendo aun en cuenta el bienestar del cliente, obtener beneficios para todos en la empresa, es decir no solo pretende fabricar un producto con el objetivo de venderlo, sino que incluye otros aspectos como; mejores condiciones de trabajo y la formación personal de sus trabajadores.

El concepto de calidad total es una referencia a la mejora continua, con el fin de lograr una calidad óptima en todas las áreas dentro de una organización. El escritor Ricardo Enriquez Caro, define la Calidad Total (abreviada TQM, del inglés Total Quality Management) como:

“Una estrategia de gestión orientada a crear conciencia de calidad en todos los procesos organizacionales. La TQM ha sido ampliamente utilizada en manufactura, educación, gobierno e industrias de servicio. Se le denomina «total» porque en ella queda concernida la organización de la empresa globalmente considerada y las personas que trabajan en ella” (Caro, 2012)

Por tal razón, puede decirse entonces que la Calidad Total va mucho más allá que la aplicación de la normatividad legal vigente colombiana, ya que incluye analizar

otros factores que hay que tener en cuenta en la Administración Moderna de una empresa u organización, por lo tanto, es importante resaltar que el fin de una empresa no es únicamente lucrarse con la venta de sus productos o servicios sino que dentro de sus objetivos también esta generar beneficios en material laboral a sus trabajadores.

5.4 Desarrollo Social

El desarrollo social se refiere tanto al capital humano como al capital social de una sociedad. Esto implica y consiste en una evolución, es decir en un cambio positivo que se da poco a poco en las relaciones entre personas, grupos o instituciones, proyectado hacia el futuro un bienestar social, lo que en otras palabras es un cambio de mejor calidad de vida en una sociedad, que se considera cuando una sociedad tiene; paz, libertad, justicia, democracia, tolerancia y ante todo equidad y solidaridad.

Pero mientras que para una persona bienestar es tener un trabajo digno y justo, para otra puede ser tener un trabajo que le genere ingresos para sostener sus obligaciones, pero aun así hay un conjunto de factores que contribuyen a la misma dirección. De acuerdo con James Midgley el desarrollo social es:

“es un proceso de promoción del bienestar de las personas en conjunción con un proceso dinámico de desarrollo económico” (Midgley)

Lo que quiere decir que es un proceso en el transcurso del tiempo, que conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de una población en diferentes medios como lo son; salud, educación, vivienda, nutrición, entre otros. Y aparte de todo implica la reducción de la pobreza y desigualdad en el ingreso.

En efecto se puede decir, que al momento de generar estabilidad laboral y empleo de calidad, esto conduce al desarrollo social de una nación, ya que al momento de que una persona aumenta sus ingresos y estos permanecen estables, puede llevar a aumentar su poder adquisitivo, en otras palabras, tendrá la posibilidad de acceder y pagarse a sí mismo y a su familia factores como: la salud, educación,

nutrición, vivienda, vulnerabilidad, seguridad social, entre otros. Trayendo consigo disminución en la pobreza, eliminando la desigualdad y generando un desarrollo social y humano.

5.4.1 Individualismo

Teniendo en cuenta que el desarrollo social que plantea este modelo, busca el bienestar de las personas en relación al progreso económico, lo que busca este modelo es la oportunidad de crecimiento individual en la sociedad, para dar claridad conceptual del tema, es oportuno decir que Midgley define esta variable como:

“El enfoque individualista sólo puede ser efectivo si la economía permite a los individuos funcionar como actores económicos racionales. Los individuos sólo pueden satisfacer sus necesidades y las de sus familiares si hay empleos, oportunidades para el autoempleo y buenas oportunidades de inversión” (Boltvinik)

Con base en esto, es importante evaluar las condiciones que afectan el mercado laboral colombiano, ya que las oportunidades de desarrollo social individual, podrían verse afectadas ante el estancamiento de la economía de un país. Este modelo podría llevarse a cabo en una organización y determinar las oportunidades de crecimiento individual que ofrece a sus empleados, contribuyendo a la mejora social de la región o país. En consecuencia, la relación entre el enfoque individualista y la responsabilidad laboral empresarial, que debería tener una empresa, se torna altamente significativa al momento de comprender el crecimiento empresarial que puede llegar tener una compañía, este debe ir ligado a las oportunidades que ofrece a sus empleados de desarrollarse a nivel personal, económica y laboral, trayendo todo esto como resultado , empresas cada vez más comprometidas con el desarrollo de la sociedad, generando beneficios primeramente en sus procesos internos y con ello ganando la reputación en el mercado tanto nacional e internacional.

En conclusión, partiendo de estas definiciones, cabe resaltar que aunque el Estado con su enfoque de Modernización en busca de Inversión Extranjera para las grandes empresas y apertura económica, hay quienes piensan que dicha inversión no generará empleos de calidad que necesita el país, ya que esta solo beneficia a los grandes empresarios desapareciendo las pequeñas empresas con el paso del tiempo, al no tener oportunidades de abarcar nuevos mercados y por consiguiente dejando a las personas sin trabajo, saturando el mercado laboral y opacando tanto el desarrollo social como humano del país. A parte de las definiciones de autores y demás, anteriormente nombradas afectan la Responsabilidad Laboral Empresarial (RLE), ya que durante los últimos años ha tomado una creciente importancia tanto a nivel nacional como internacional y la dificultad de cómo llevar a la práctica un concepto que incide de manera directa en la imagen de la empresa, esto lleva a que la falta de aplicabilidad en varias empresas del país respecto a la RLE, traiga como consecuencia una desmotivación por parte del empleado causando como el caso de los cotereros caña un paro el cual trae consigo una pérdida tanto de tiempo como de dinero para la empresa. La precariedad e informalidad laboral, la productividad, competitividad y el desarrollo social son factores importantes al momento de medir la RLE en las empresas, en este caso tomando como objeto de estudio el Ingenio de Risaralda y sus lineamientos o políticas laborales, cómo estas han afectado a los cotereros de caña en los diferentes Ingenios del país.

En Colombia en el 2010 la economía creció un 4,3%, pero esto no influyó en el mercado laboral, la tasa de desempleo se mantuvo en un 11,8%, ya que en el 2009 y en el 2010 el sector de la minería fue el que más creció, según el comportamiento del Producto Interno Bruto (PIB). Mientras que en el 2009 eran 361.000 los desocupados en el país, en el 2010 la cifra alcanzó 403.000, ocupando Pereira el 20,5% de desocupados. Para disminuir estas cifras el gobierno establece una estrategia, basada en empleo informal y no asalariado desde el 2008, aumentando así los empleos inestables y salarios precarios para la población. (Portafolio, 2011)

La formación académica es una de las barreras principales para acceder a empleos formales. Según los datos de (Colectivo de Abogados, kein Datum), solo el

21,5% de la población tiene un nivel superior de educación y el 42,5% solo tiene la secundaria, lo que afecta directamente el nivel de ingresos.

Los trabajadores se ven obligados a buscar métodos de subsistencia a través del rebusque y el empleo informal, en este caso es el sector terciario de la economía que actualmente abunda en el comercio; hoteles y restaurantes, servicios comunales, sociales y personales. Esta precariedad disminuye la productividad global económica, conduciendo a la informalidad de trabajo en el país.

Los bajos ingresos que reciben la mayoría de los colombianos, que además son insuficientes para la subsistencia, revelan la desigualdad en el país y subraya las condiciones de pobreza. En el mercado laboral de los jóvenes, que se supone tienen más ventajas por mejor preparación, según el DANE la tasa de desempleo juvenil en Colombia en el 2010 fue en promedio del 21,3%, los casos que más afectan a los jóvenes en el momento, son los contratos de aprendizaje, ya que no implica ninguna relación laboral. Son grandes y mucho los retos que tiene el país para superar la desigualdad y la pobreza.

Se sabe que, la productividad conduce a la competitividad, Colombia ha crecido recientemente a nivel internacional, exportando como a los inicios del siglo XX, petróleo, oro, carbón y otras materias primas sin procesar ni transformar, los llamados “*commodities*” y cada vez menos productos de origen agrícola (Café, flores y frutas) o industriales de bajo valor agregado. Hoy la parte empresarial, compuesta por 1.500 grandes empresas y unas 75.000 pequeñas y medianas (pymes), según estadísticas de; (Publica, 2010), han permitido ampliar la productividad del país frente a economías avanzadas y como consecuencia menos competitivo que hace cinco años, ya que la gran transformación, ha sido la importancia del sector servicios y que ha generado un 50% del PIB colombiano, dirigido a satisfacer las necesidades de un mercado interno como son los servicios financieros de telecomunicaciones, de salud y educación, que aún están lejos de un modelo internacional.

La Competitividad entonces es el conjunto de instituciones, políticas y factores, que determinan el nivel de productividad de un país, es decir que las economías más

competitivas tienden a ser capaces de producir niveles de ingreso elevados para sus ciudadanos. En conclusión, Colombia ha crecido en los últimos años, lastimosamente sin generar un empleo digno, sin reducir la pobreza y aun sin mejorar la desigualdad entre los ciudadanos.

Esto conduce a que el desarrollo social de un país es importante para ser productivo y finalmente competitivo. Colombia, según la ONU, es un país con un desarrollo intermedio, debido a diferentes causas; presenta aún niveles elevados de pobreza en casi la mitad de su población, y junto con Brasil y Haití, es uno de los tres países de Latinoamérica con mayor inequidad en la distribución de la riqueza. (ONU, kein Datum)

El capital humano y el capital social de una población lleva a cabo el desarrollo de los individuos, esto implica un cambio positivo en la relación entre empresarios y empleados, brindando un bienestar social proyectado hacia el futuro.

Con base en este contexto en el cual se desenvuelve Colombia, es pertinente decir que, los ingenios del país producen bienes de primera necesidad para las familias colombianas, esto hace que contribuyan de forma relevante en la economía del país, pretendiendo así, esta propuesta investigativa evaluar las condiciones laborales de los empleados en dichos ingenios, específicamente de los corteros de caña, los cuales son los que suministran la materia prima e insumos como lo es la caña de azúcar, la cual es vital en la creación de los bienes terminados que producen los ingenios del país, que se deriva en azúcar, biocombustibles, entre otros. Estos bienes terminados generan constantemente altos ingresos para los empresarios pero que aparentemente no se ven retribuidos a sus trabajadores directos y muchos menos a los indirectos entre los últimos los corteros de caña, quienes se ven obligados a recurrir a una Cooperativa de Trabajo para buscar ingresos, esta subcontratación aprobada por la ley colombiana de acuerdo a las reformas laborales que se han llevado a cabo. Todo esto encaminado a determinar qué tan laboralmente responsable es el Ingenio de Risaralda en relación a sus empleados, específicamente los costeros de caña.

6. ESTRATEGIA METODOLOGICA

6.1 Tipo de Investigación

De acuerdo a la información recolectada se considera que la propuesta investigativa es orden cualitativo, debido a que se estudia la calidad de las actividades laborales, relaciones y asuntos altamente relacionados con la problemática anteriormente mencionada. Esta pretende analizar exhaustivamente el asunto de los cañicultores, antes de hacer el estudio de campo, se acumuló información por medio de libros, páginas web y otras investigaciones anteriormente hechas. La investigación es cualitativa ya que, con el trabajo de campo permite explorar y describir un asunto determinado desde la realidad tal cual la experimentan los intérpretes. Esta propuesta busca recoger información sobre las percepciones que tienen los corteros de caña frente a la responsabilidad laboral empresarial y de igual manera identificar el grado de dificultad en las actividades realizadas, las horas de trabajo y la productividad en el puesto de trabajo. (Mario, 1999)

6.2 Diseño de la Investigación

En esta investigación el análisis de la información de la propuesta investigativa, es de orden cualitativo lo que quiere decir que, a partir de información no implica un manejo estadístico riguroso, ya que su estructura se orienta más al proceso que a la obtención de resultados. De acuerdo con ello, el diseño es de orden descriptivo-interpretativo.

Descriptiva porque busca especificar y enfatizar el estudio independiente de cada característica. Con base en lo anterior, la investigación también busca tomar cada variable o característica y determinar de forma individual su impacto en los niveles de aplicación de la RLE en los ingenios de Colombia.

Interpretativa porque estudia la realidad en su globalidad sin fragmentarla y contextualizándola; las teorías, explicaciones e interpretaciones partiendo de los datos

y no de teorías previas, centrándose en las propiedades de los sujetos más que en el logro de leyes generales. Teniendo esto cuenta, es importante decir que, la investigación pretende explicar la situación laboral que experimentan los corteros de caña, como consecuencia de los niveles de la RLE en el Ingenio de Risaralda. (Mario, 1999)

6.3 Unidad de Análisis

6.3.1 Variable Independiente

Responsabilidad laboral empresarial en el Ingenio de Risaralda.

6.3.2 Variable Dependiente

Expresiones naturales de los corteros de caña frente a la situación laboral.

6.4 Unidad de Trabajo

6.4.1 Población

La población por medio de la cual se pretende llevar a cabo esta investigación, son todas aquellas personas vinculadas al Ingenio de Risaralda y a Cooperativas de Trabajo, dedicadas al corte de la caña de azúcar respectivamente.

6.4.2 Muestreo

Teniendo en cuenta que el muestreo es una técnica para recoger información a partir de una población o de un grupo determinado, con el objetivo de establecer

parámetros, medidas o prevalencias, permitiendo sacar deducción de la población basados en la información previamente recolectada.

En esta propuesta investigativa se pretende tomar una muestra por medio de los corteros de caña que serán escogidos al azar.

6.5 Instrumento

El instrumento con el que se realizará la investigación será un cuestionario sobre calidad de vida laboral que permita develar el nivel de la responsabilidad laboral empresarial en el Ingenio de Risaralda, frente a la situación laboral del gremio cortero; se llevará a cabo este instrumento porque asegura al investigador la cobertura de todo el tema que pretende abordar, dicho instrumento elaborado por Josep M. Blanch Catedrático de Psicología Social Aplicada, denominado *“Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos”*. (Página 44)

7. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados a partir de la aplicación del Por lo tanto, el informe se desarrolla a partir de las fases Descriptiva, Interpretativa y Construcción de Sentido. Estas tres fases se discriminan así. La primera de ellas corresponde a la descripción, en donde se transcribió detalladamente la información recolectada, para ser analizada, extrayendo los aspectos más relevantes concernientes a la investigación, rescatando las respuestas cuya frecuencia fuera mayor y observando los aspectos determinantes que dieran cuenta de los resultados de las dimensiones y categorías intervinientes en la presente investigación. Además, se realizaron tablas en donde se compendió la información resultado del instrumento. Asimismo, se analizarán las tablas correspondientes a las narrativas de los sujetos extraídas de los grupos focales realizados con el fin de corroborar la información

estadística y de hacer partícipes a los actores de la investigación, extrayendo información fidedigna de la fuente principal. La segunda fase, consiste en la interpretación de la información, en la que se pretende confrontar los resultados con lo expuesto en con los lugares teóricos que soportan los desarrollos que aquí se presentan de la investigación; específicamente de las dimensiones y dominios de la presente investigación los cuales son: Informalidad Laboral, Empleo Indirecto, Competitividad y Productividad que equivalen al análisis de Responsabilidad Laboral Empresarial en el Ingenio de Risaralda.

7.1 Análisis Descriptivo

La información que se presentaran a continuación será de orden cuantitativo y cualitativo; en tanto se muestran los datos de manera sistemática y ordenada de acuerdo a la estructura del cuestionario denominado; *“Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos”* elaborada y coordinada por Josep M. Blanch, catedrático de Psicología Social Aplicada, el cual está constituido por 24 preguntas, los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15 y 20 son cuantitativos y los reactivos 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23 y 24 son cualitativos. Para responder a las preguntas planteadas en esta investigación, se analizaron todas las respuestas cualitativas aportadas por los participantes frente al instrumento. Estas preguntas de orden cualitativo, están direccionadas a conocer la percepción de los trabajadores del sector cañero sobre la responsabilidad laboral empresarial en el Ingenio de Risaralda; los pro y contra de la gestión empresarial de los directivos; la percepción sobre la jornada laboral, la conformidad al asumir cargas de trabajo excesiva y sus consecuencias en el profesional, usuario e institución; la resistencia al asumir cargas de trabajo excesiva y sus consecuencias en el profesional, las personas asistidas y el centro de trabajo; el significado del trabajo; la práctica ideal y actual de la labor; los valores encontrados por las personas encuestadas respecto a su profesión y a la gestión de su institución, las facilidades y dificultades que se encuentran en la organización de acuerdo a los valores, la ética y la deontología de la profesión; lo mejor

y lo peor de su trabajo y finalmente las palabras claves por medio de las cuales ellos definen su responsabilidad y asocian con su profesión.

En este apartado se pretende evidenciar y recrear las expresiones naturales de los corteros de caña del sector azucarero, manifestadas en las preguntas anteriormente mencionadas. Estas expresiones se mostraran agrupadas en categorías que nacen del marco teórico. Los descriptores de la categoría resultados se tomaron con base al documento; *“Responsabilidad Social Empresarial, Alcances y potenciales en Materia Laboral”*, los cuales son:

- Remuneración y Beneficios (Tabla 2)
- Valores y transparencia (Tabla 3)
- Empleabilidad (Tabla 4)
- Trato Laboral (Tabla 5)
- Sindicato y Participación (Tabla 6)
-

Remuneración y Beneficios

Tabla 2. *Expresiones naturales sobre Remuneración y Beneficios*

REMUNERACION Y BENEFICIOS	
PREGUNTAS	EXPRESIONES NATURALES
Comente lo negativo de la gestión empresarial de los servicios humanos:	<ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones, Prima, Dotación • Se hacen los pagos necesarios para salud pensión el tiempo y el pago vacaciones, Prima, Dotación • Los ingresos laborales
Para hacer bien todo mi trabajo, con mi actual jornada laboral, en general me siento:	<ul style="list-style-type: none"> • Regular porque el trabajo es bueno y el dinero es poco • Mal, no alcanzo a generar los ingresos para mi familia preocupado porque factor

	económico.
Resuma en que consiste la practica ideal de su profesión:	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamentar el trabajo y pago justo.
De su trabajo señale, lo mejor:	<ul style="list-style-type: none"> • Dinero, Compañerismo • No ser bien remunerado • El pago • Pago, el peso de la caña
Escriba cuatro palabras clave que le vengan a la mente cuando piensa en su trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Pago, Tajo, Descanso y Bus. • Estrés, Familia, Dinero y Cansancio. • Satisfacción, Inconformidad, Económicamente mal, Trabajo Forzosos

Fuente: Por el autor; Noviembre 2015.

Toda empresa cuenta con sus trabajadores los cuales utilizan sus habilidades y talentos, físicos o mentales para llevar a cabo las actividades de esta. Debido a la actividad productiva de dichos trabajadores se les hace un pago en relación a las horas laborales y carga laboral. El salario seria entonces, el precio pagado por la realización de un trabajo y este puede variar dependiendo de la región, país u ocupación.

Los pros que manifiestan los corteros de caña están relacionados con el compañerismo entre ellos, el peso de la caña y el descanso. En cuanto a los contras, declaran que el trabajo es muy forzoso, el pago no es justo, las vacaciones son pocas, no tiene un pago para la salud y los ingresos son bajos para el sustento familiar.

En consecuencia se debe de resaltar un aspecto relevante que destacan los corteros es la relación precio – peso de la caña ya han cambiado las condiciones del pesaje, viéndose afectados en la parte económica, resaltando que diariamente entregan al Ingenio toneladas de caña, y por estas hay un rango de precio entre \$ 8.000 y \$ 9.000 pesos COP, lo cual no se ajusta a las horas laboradas y a la carga de trabajo frente a la remuneración. De igual forma gracias al sindicato se ha logrado que las prestaciones sociales sean pagas por las cooperativas de trabajo asociado (Contratistas).

Valores y Transparencia

El concepto de RSE debe ser visto desde la sustentabilidad, es decir su permanencia en los mercados será consecuencia de la aplicación efectiva de los principios que rigen la RSE, los cuales dan a entender una gestión responsable de la vida. En este sentido, es necesario la construcción de una imagen interna (relación con proveedores y colaboradores) y externa (relación con clientes) la cual necesariamente debe de ser viable para su permanencia en el mercado.

“Son los principios y fundamentos éticos en cada uno de los aspectos concernientes a la operación de la empresa, su transparencia interna y externa, así como su cumplimiento legal.” (Centro de RSE, 2006)

Cuando se habla de Valores y Transparencia lo que quiere dar a entender la capacidad que tiene la empresa de manejar sus finanzas y contabilidad de forma clara ante el entorno en el que se desenvuelve, así como los procedimientos internos y toma de decisiones. Por otra parte se ha de decir que los valores corporativos deben de ir más allá del alcance de las utilidades o del beneficio único de los dirigentes, sino también generar un bienestar a todos los actores de la misma

De igual forma se ha establecido en el marco teórico que la RSE debe tener un enfoque hacia lo laboral, ya que los colaboradores son los protagonistas principales de que una empresa permanezca productiva y sea competitiva.

Tabla 3. *Expresiones naturales sobre Valores y Transparencia.*

VALORES Y TRANSPARENCIA	
PREGUNTAS	EXPRESIONES NATURALES
Comente lo negativo de la gestión empresarial de los servicios humanos.	Que no valoran el trabajo
De su trabajo señale...	Lo mejor: Compañerismo. Lo peor: Olvido del ingenio de Risaralda
Escriba cuatro palabras clave que le vengan a la mente cuando piensa en su trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Compañerismo, transporte, Calor, tajos. • Estrés, familia, Dinero y cansancio.
Escriba cuatro palabras clave que asocie su profesión	Responsabilidad, Compañerismo, Inestable, Organizado.
Defina en una frase que significa trabajar para usted	Familia.

Fuente: Elaboración propia; Noviembre 2015.

Según los participantes de la presente investigación argumentan que algunos aspectos positivos del Ingenio de Risaralda están relacionados con el compañerismo y la oportunidad de generar un bienestar para su familia.

En cuanto a los contras, se ha de decir que están relacionados con la inestabilidad laboral, la remuneración económica, la carga laboral, el no valorar el esfuerzo del trabajador y el desinterés por parte del Ingenio de generar políticas continuas de bienestar para los empleados.

Es importante resaltar que los corteros han logrado obtener cambios y beneficios, gracias al sindicato, aun así, según ellos continúa siendo un trabajo mal remunerado para la carga laboral que enfrenta en el sitio trabajo.

Empleabilidad

Tabla 4. Expresiones naturales sobre Empleabilidad.

EMPLEABILIDAD	
PREGUNTAS	EXPRESIONES NATURALES
Comente lo negativo de la gestión empresarial de los servicios humanos.	<ul style="list-style-type: none"> • No querían contratar directo. • Generación de empleo y estabilidad laboral.
De su empresa señale...	Lo mejor: Satisfacción de tener trabajo.
Comente lo positivo de la gestión empresarial de los servicios humanos.	Nada, nos dieron un contrato indefinido
Escriba cuatro palabras clave que le vengan a la mente cuando piensa en su trabajo	Profesión, responsabilidad, cumplimiento y organización.

Fuente: Por el autor; Noviembre 2015.

“Detrás de la gente que se despide hay familias, por lo tanto, siempre nuestras indemnizaciones son superiores a lo que la ley establece.” (Baltera & Diaz, Dirección del trabajo, 2005)

En cuanto a la Empleabilidad se relaciona principalmente con condiciones de estabilidad, aun mas cuando las empresas están sometidas a cambios o crisis, uno de los principales detonantes de los paros de las empresas son los recortes de personal que en ocasiones es debido a periodos de baja rentabilidad, de ejecución de nuevos proyectos e incorporación de maquinaria. Cabe resaltar que este principio asume el cuidado y respeto por los trabajadores, es decir que lo primero que se intente para enfrentar estas crisis sea evitar el despido de personal y buscando nuevos métodos para estar afrontar estas.

De acuerdo a las respuestas de los corteros de caña a este apartado lo positivo está relacionado con la satisfacción que sienten estos por el trabajo y sentirse útiles. Lo negativo de la gestión del Ingenio resaltan la poca generación de empleo y la

inestabilidad laboral, también que muchos de ellos no están contratados directamente y tienen contrato a término fijo.

Es decir el Ingenio de Risaralda ha utilizado contratistas por sectores para que de esta forma no tenga que vincular de forma directa a los corteros, lo que no se ha tenido en cuenta es que estos contratistas han generado muy poco empleo y un trato deshumano para los trabajadores. Por otra parte el Ingenio ha venido mejorando en cuanto al cumplimiento del pago y gracias al sindicato de trabajadores se logró un día de descanso a la semana y disminuir las horas de trabajo por día.

Trato Laboral

Tabla 5. *Expresiones naturales sobre Trato Laboral.*

TRATO LABORAL	
PREGUNTAS	EXPRESIONES NATURALES
Comente lo negativo de la gestión empresarial de los servicios humanos.	<ul style="list-style-type: none"> • Nos tiran muy duro. • No aprecian el trabajo, hay que pelear mucho. • Horario extenso y agotamiento.
De su trabajo señale...	<p>Lo peor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las condiciones de trabajo. • Quedarse muy tarde trabajando y el carro se demora para salir. • Olvido del Ingenio de Risaralda.
Escriba cuatro palabras clave que asocie su profesión:	Injusticia, Maltrato, Discriminación.

Fuente: Elaboración propia; Noviembre 2015.

En este apartado se aborda el tipo de trato que reciben los trabajadores en la empresa por parte de sus superiores, ya que resulta interesante observar para

importancia para los dirigentes este aspecto, ya que en cierta medida condiciona la disposición de los trabajadores hacia la empresa.

“el gerente va al lado de los trabajadores, los saluda y les habla de su trabajo, esto es importante, porque las personas se sienten consideradas, no se sienten marginados, no es solo herramienta que la utilizan para ejecutar una determinada función.” (Baltera & Diaz, Dirección del Trabajo , 2005)

Según el viceministro de Relaciones Laborales, David Luna, el maltrato laboral en Colombia ha aumentado. Dentro de los principales tipos de maltrato están los siguientes:

- Discriminación
- Inequidad
- Persecución

Es importante que las empresas entiendan el costo que se incurre al tener un clima laboral inadecuado, teniendo en cuenta que esto afecta la productividad de los trabajadores.

Los contras de la gestión empresarial del Ingenio de Risaralda, están relacionados con el agotamiento que sienten los corteros debido a los horarios extensos de trabajo, las constantes peleas con el ingenio, también la inconformidad con las condiciones de trabajo y el constante descuido del Ingenio de Risaralda con los corteros.

Dentro de cada grupo de corteros de caña hay un jefe que es llamado “el cabo” el cual es el encargado de terminar la zona de corte y la supervisión del trabajo. En muchas ocasiones dicho jefe tiene ciertas subjetividades hacia los trabajadores enviado algunos a zonas de corte muy extensas o extendiendo el trabajo laboral lo cual habla mucho del valor que se le da a los corteros del Ingenio de Risaralda.

Sindicato y Participación

Tabla 6. Expresiones naturales sobre Sindicato y Participación.

SINDICATO Y PARTICIPACIÓN	
PREGUNTAS	EXPRESIONES NATURALES
Comente lo negativo de la gestión empresarial de los servicios humanos.	<ul style="list-style-type: none"> • No aprecian el trabajo, hay que pelear mucho. • Maquinaria (Implementación), Contratistas. • Injusticia.
Resuma en que consiste la práctica ideal de su profesión.	Reglamentar el trabajo y pago justo.
De su trabajo señale...	Lo peor: Las condiciones de trabajo
Escriba cuatro palabras clave que asocie su profesión	<ul style="list-style-type: none"> • Injusticia, Maltrato, Discriminación. • Grosería, Resabiados, Inconformidad Compañerismo. • Pelea, Defender, Ayuda y Realizar.

Fuente: Por el autor; Noviembre 2015.

“Como federación ha sido un trabajo interesante lograr que nos escuchen y que nos tomen en cuenta. Porque la gracia no es que solamente te escuchen, la gracia es que tomen en cuenta lo que estás planteando. Hemos quizás obligado a la empresa a escucharnos y a tomar carta en algunos asuntos que estaban en el tapete y no tenían solución. Hoy día se ven luces” (Baltera & Diaz, Dirección del Trabajo , 2005)

Actualmente en Colombia se gestado una nueva tendencia tomando fuerza al interior de grandes y medianas empresas que dejan atrás las huelgas y despidos,

revindicando derechos de los empleados y defendiendo intereses empresariales. Los sindicatos tienen como fin tener un acercamiento con la empresa para tratar temas sensibles que afecten a los trabajadores

De acuerdo las respuestas dadas por los corteros, los contras están relacionados con la continua lucha de los trabajadores por mejores condiciones laborales, los despidos debido a la implementación de maquinaria, la falta de reglamentación y el pago injusto.

Lo positivo según los corteros han sido los beneficios que se obtuvieron debido a la constante lucha contra el Ingenio, dentro de los logros del Sindicato está el transporte que se encarga de recoger y llevar al punto de trabajo a los corteros de caña, la disminución en cuanto al riesgo laboral dotándolos de todas la herramientas y protección necesaria para elaborar los cortes, el aumento en la capacitación, desarrollo personal y profesional, sumado a lo que anteriormente se ha dicho.

7.2 Análisis Interpretativo

En este apartado se dará paso a la interpretación de resultados de acuerdo con el objetivo que se pretendió al inicio de la investigación, determinar el nivel de aplicación de Responsabilidad Laboral Empresarial en el Ingenio de Risaralda, frente a la crisis laboral del gremio cortero, específicamente en las categorías Precariedad e Informalidad Laboral, de la Productividad a la Competitividad y el Desarrollo Social; específicamente en los corteros de caña del Ingenio de Risaralda, articulándolos con los autores citados para sustentar dichas categorías.

Las variables tomadas en cuenta para el desarrollo del instrumento investigativo y que serán analizadas respecto a los referentes teóricos que sustentan la construcción de la fase interpretativa son los siguientes: Valores y transparencia, Empleabilidad, Remuneración y Beneficios, Trato Laboral y Sindicato y Participación; las cuales permiten contextualizar el desarrollo teórico de la investigación respecto a las expresiones naturales e información brindada por los actores sociales con el fin de identificar puntos de conexión con los autores propuestos en el marco teórico de forma que las expresiones naturales de los corteros de caña permitan contrastar la teoría con la vivencia diaria.

Es evidente que la implementación del modelo neoliberal trajo consigo una serie de reformas económicas, laborales, sociales, culturales, políticas, entre otros, que transformaron la realidad económica del país y dieron paso a la transición de las condiciones laborales de los trabajadores en las empresas.

En este sentido, se tomaron en cuenta temas como horarios de trabajo, salarios, conceptos de prestaciones sociales, aumento de la tercerización e informalidad laboral reflejada en implementación de nuevos contratos; factores que en última instancia afectaron la calidad de vida de los trabajadores y la estabilidad brindada por la empresa hacia los mismos.

Respecto a lo cual cabe anotar que los cambios interpuestos por la globalización y a su vez por intereses capitalistas, con objetivos de producciones a escala y a

menores costos, generaron inestabilidades laborales vistas desde diferentes perspectivas.

Es así que para el modelo de la globalización, los incrementos de la productividad laboral se convierten en un mecanismo para alcanzar una mayor competitividad, siempre y cuando provengan de mejoras en los procesos productivos de una empresa y los indicadores de gestión de los trabajadores. Sin embargo, este modelo basado en dichos indicadores descuida el concepto de estabilidad y bienestar laboral interponiendo condiciones que no dignifican el trabajo.

Respecto a lo cual cabe citar según (Garay, 1998)

“El fenómeno de la temporalidad y la subcontratación en el empleo estaba presente desde la pasada década y venían acelerándose como un mecanismo de las empresas para buscar mayor flexibilidad en la contratación, menores costos laborales y mayor correspondencia entre los requerimientos de empleo y los ciclos de la producción. Sin embargo, el fenómeno de la temporalidad desbordó su naturaleza y dio paso a la sustitución de trabajadores permanentes por trabajadores temporales, lo que de nuevo era un factor en contra de la estabilidad y productividad del empleo. El crecimiento de la temporalidad vino acompañado, a su vez, de una relativa precariedad del trabajo y una reducción remunerativa para el trabajador, ya que una buena proporción de empleados temporales eran vinculados por las empresas a través de agencias de servicios temporales que, en muchos casos, evadían las prestaciones sociales, el pago de horas extras, recargos diurnos y nocturnos, etcétera, o pagaban al trabajador sueldos muy inferiores a los recibidos por trabajadores permanentes que realizaran las mismas funciones”.

La problemática planteada anteriormente respecto a los diversos impactos laborales que se han desarrollado a partir de conceptos de globalización, competitividad y productividad, no es ajena al sector azucarero teniendo en cuenta causas como la Apertura Económica, Reforma Laboral del 2002, Inversión Extranjera Directa, donde se expresa desde el gremio de corteros de caña que no se garantiza estabilidad laboral, y mucho menos empleos formales. Los corteros de caña son

contratados por Cooperativas de Trabajo de forma indirecta, sin el pago de las prestaciones sociales y de forma temporal u ocasional.

Respecto al sector cañicultor específicamente, según Mauricio Archila, define la problemática como una forma de acción social colectiva que enfrenta injusticias, desigualdades o exclusiones, es decir, que está inmersa en conflictos que abarcan todas las dimensiones de la sociedad y no solo la económica. Siendo así, la demanda de los corteros en los ingenios muestra no solo un conflicto dado por condiciones laborales, sino las incongruencias y el manejo inequitativo por la intermediación laboral, empresarial y gubernamental.

Las expresiones naturales de los corteros evidencian lo negativo de la gestión del Ingenio resaltando la poca generación de empleo, la inestabilidad laboral respecto a sus contratos, declarando además que el trabajo es muy forzado, el pago no es justo, las vacaciones son pocas, no cuentan con prestaciones sociales y los ingresos son bajos para el sustento familiar. Su descontento se relaciona con los extensos horarios de trabajo y las constantes exigencias con el ingenio para el cumplimiento de sus condiciones.

Lo anteriormente analizado permite ilustrar el estado actual del sector cañicultor respecto a los referentes teóricos, evidenciando un conflicto presente entre tres actores sociales representativos de la problemática, gobierno, ingenios y corteros de caña.

Respecto al papel que representa el gobierno en la problemática, es importante decir que en la actualidad las políticas y regulaciones dadas para el sector y para quienes se desempeñan en él son mínimas y no cubren las necesidades básicas de protección y estabilidad laboral, pues no se establecen políticas públicas que intervengan en casos de precariedad e informalidad laboral.

Los ingenios por su parte, basan sus intereses en el desarrollo netamente económico y productivo de la organización, pero descuidan por completo su talento humano y las condiciones que brindan son mínimas, colocando en riesgo la regularidad de la empresa enfrentándose constantemente a desacuerdos con sus trabajadores los cuales se ven reflejados en paros que inestabilizan la producción y desabastecen de

sus productos a la población, convirtiendo así un problema organizacional en un problema social que afecta a diferentes actores.

Finalmente, el papel que juegan los corteros de caña en la presente situación, ha sido de una lucha constante por la obtención de sus derechos, por dignificar su trabajo y mejorar su calidad de vida. Su permanencia en los ingenios ha estado basada en su conocimiento empírico del tema y en las pocas oportunidades que ofrece el mercado laboral teniendo en cuenta sus competencias.

Resaltando, que las principales responsabilidades están dadas a los entes gubernamentales como reguladores de las prácticas empresariales que aplican los ingenios y de los ingenios como actores responsables de la estabilidad laboral de sus trabajadores y de brindar las condiciones necesarias para generar empleos formales.

7.3 Fase de Construcción de Sentidos

Para desarrollar la fase de construcción de sentido, se tomó el insumo argumentativo de la fase interpretativa; esta es la parte final del informe de investigación, la cual permite que a partir del proceso de análisis de los investigadores y partiendo de sus posturas frente al tema, presenten reflexiones sobre los resultados obtenidos en torno a la interpretación que éstos hacen de las relaciones entre el insumo informativo teórico y contextual que se ha presentado en los momentos anteriores.

La integración de la información en categorías se convierte en el principal insumo de esta fase de la investigación, cuyo objetivo es describir e interpretar los hallazgos de la presente propuesta investigativa, en relación con el ejercicio de la labor de los corteros de caña bajo las nuevas condiciones laborales legamente respaldadas por el gobierno colombiano, observados a partir de sus resultados, categorías respectivas y variables analizadas desde el instrumento aplicado a los corteros de caña.

Cabe señalar que las categorías fundamentales que corresponden a los resultados de la investigación son: informalidad y precariedad laboral, de la productividad a la competitividad y desarrollo social; adicional a estas, las variables que surgieron en el análisis se resumen en valores y transparencia, empleabilidad, remuneración y beneficios, trato laboral y sindicato y participación; vistas desde el cuestionario denominado; “Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos” aplicado a los corteros de caña vinculados con el Ingenio Risaralda.

Es importante mencionar que actualmente, las organizaciones planteadas desde modelos teóricos se han propuesto orientar su planeación estratégica hacia mejores prácticas enfocadas a la gestión del talento humano, sin embargo, las reflexiones respecto a la importancia del hombre en las organizaciones, han sido momentáneas debido a que en muchas ocasiones prevalecen las decisiones financieras.

En ese sentido, se sostiene que los planteamientos administrativos asociados con las prácticas empresariales no se logran articular con las percepciones empresariales y las decisiones tomadas con base en ellas, pues es evidente que la situación de los empleados en el trabajo actualmente, no logra cumplir con las condiciones básicas de trabajo digno ni con las necesidades que tiene el ser humano como factor vital de la empresa, entre las cuales cabe mencionar un horario laboral adecuado, un salario justo y una continuidad y estabilidad en el puesto de trabajo y en la empresa desarrollando funciones propias de su conocimiento y de sus competencias.

Las empresas, en el punto de análisis de la gestión del talento humano, deben ir más allá del alcance y logro de objetivos; es decir, el proceso consiste esencialmente en concebir la empresa como una oportunidad de brindar las mejores condiciones a sus colaboradores, haciendo que estos, en óptimos ambientes laborales, constituyan la maduración no solo propia como trabajadores con la capacidad de pensar, intervenir y cambiar, sino de la organización desde sus diferentes áreas.

Se entiende entonces que por ausencia de buenas condiciones y de estabildades generadas desde la estructura organizacional hacia los colaboradores, se generan diversas problemáticas laborales enmarcadas en niveles de estrés, desconfianza de la organización, apatía hacia las responsabilidades, angustia económica y sindicalismo.

Partiendo de lo anterior, en el contexto colombiano la necesidad de tener un empleo y de mantenerlo ha generado que las personas en su afán de cumplir con su organización, dejen a un lado su cultura y valores propios, coartando así su libertad de expresión en torno a la interrogación de las practicas organizacionales cuando estas se caracterizan como una moda administrativa poco relacionada con la realidad de la empresa y la forma en que ejecuta sus procesos y obligando a que sus acciones vayan netamente dirigidas al cumplimiento de objetivos empresariales.

En cuanto al sector cañicultor, se ha de decir que la situación no es ajena en lo absoluto a lo planteado. Siendo así, los corteros de caña atraviesan una problemática basada en la aceptación de cualquier condición laboral dada por parte del ingenio pues sus obligaciones económicas y del diario vivir han hecho que prefieran someterse a un trabajo que no les brinda las condiciones necesarias. Respecto a lo anterior, cabe decir que la colectividad vista desde el sindicato en oposición de la precariedad laboral que viven, ha tenido como consecuencias una lucha constante contra el ingenio, generando problemáticas sociales para los trabajadores y para aquellas personas que se benefician de su trabajo. Las actuaciones de los corteros de caña han creado un impacto negativo hacia el ingenio evidenciando la deficiencia en sus prácticas de gestión de talento humano, pues notoriamente su estabilidad financiera ha estado por encima del bienestar laborar de sus colaboradores.

Razón por la cual se plantea que las organizaciones actuales se deben enfrentar a un reto de establecer la aplicación de decisiones laboralmente responsables, basadas en la implementación de una cultura organizacional enfocada a la generación de bienestar a partir de temas como la carga laboral justa, remuneración por sus labores, prestaciones sociales, capacitación para el desarrollo óptimo de sus procesos propendiendo por un ambiente laboral seguro.

8. CONCLUSIONES

Durante el transcurso de la investigación de acuerdo a las fuentes recolectadas y a la triangulación realizada por los investigadores, se derivaron las siguientes conclusiones de acuerdo a problema en cuestión:

- La investigación evidenció como a partir del modelo neoliberal llevado a cabo en Colombia desde 1991, se ha generado un aumento en la precariedad laboral de los colombianos, no ajenos a esta situación los corteros de caña evidencian este tipo de fenómeno, causado por la privatización de las empresas y reformas laborales.
- La globalización ha causado que las empresas, en busca de estrategias competitivas, reduzcan costos en cuanto a la estabilidad laboral de sus empleados, sin tener en cuenta las afectaciones en el marco de la productividad interna de la organización.
- La problemática de los corteros de caña basada en la precariedad de las condiciones laborales que brinda el Ingenio Risaralda, evidencia la deficiente gestión abordada desde el grupo empresarial y los entes gubernamentales encargados de regular y vigilar las prácticas de responsabilidad laboral por parte de las empresas.
- Es válido decir que, la gestión empresarial del recurso humano por parte del ingenio Risaralda no está fuertemente relacionado con el desarrollo de competencias esenciales para enfrentar los cambios introducidos por las nuevas economías y mercados. Suponiendo que el recurso humano se puede comprender como una de las bases de la competitividad y el buen desempeño de la organización.
- Por último, el presente proyecto investigativo comparado con referentes teóricos y antecedentes investigativos genera la oportunidad de reflexión relacionada con el verdadero sentido de las prácticas laborales llevadas a cabo en Colombia, específicamente en el sector cañicultor. Pues la problemática abordada a lo largo de la investigación conlleva a pensar en asumir la administración de las organizaciones con un fuerte enfoque en

la responsabilidad laboral empresarial, viendo en qué medida una empresa más humanizada es rentable.

Bibliografía

(2012). Obtenido de <http://actualicese.com/actualidad/2012/06/04/existe-gran-dinamica-en-colombia-por-el-incremento-del-empleo-y-la-formalizacion-empresarial/>

Asociacion de Cabildos indigenas del Norte del cauca . (s.f.). Obtenido de <http://www.nasaacin.org/contexto-colombiano/5339-iiinminente-paro-de-corteros-en-el-ingenio-la-cabana>

Baltera, P., & Diaz, E. (Diciembre de 2005). *Direccion del trabajo*. Obtenido de http://www.dt.gob.cl/1601/articles-88984_recurso_1.pdf

Baltera, P., & Diaz, E. (Diciembre de 2005). *Direccion del Trabajo* . Obtenido de http://www.dt.gob.cl/1601/articles-88984_recurso_1.pdf

Baltera, P., & Diaz, E. (Diciembre de 2005). *Direccion del Trabajo* . Obtenido de http://www.dt.gob.cl/1601/articles-88984_recurso_1.pdf

Bejarano, J. A. (s.f.). Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/textos/bej-liberalismo.htm>

Boletin de prensa . (2013). Obtenido de http://www.moir.org.co/IMG/pdf/BP_PARO_EN_LA_CABAN_A_DEF-.pdf

Boltvinik, J. (s.f.). Recuperado el 15 de 10 de 2013, de <http://www.jornada.unam.mx/2002/06/28/028a1eco.php?printver=1>

Caro, R. E. (7 de Septiembre de 2012). Recuperado el 09 de 10 de 2013, de <http://thesmadruga2.blogspot.com/2012/01/calidad-total.html>

Centro de RSE. (2006). Obtenido de http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Los_7_Ejes_de_la_RSE.pdf

Código Sustantivo del Trabajo. (s.f.). Recuperado el 17 de Octubre de 2013, de <http://www.gerencie.com/definicion-de-trabajo-segun-el-codigo-sustantivo-del-trabajo.html>

Colectivo de Abogados. (s.f.). Recuperado el 26 de 09 de 2013, de <http://www.colectivodeabogados.org>

Davalos, P. (s.f.). Obtenido de <http://www.puce.edu.ec/documentos/NeoliberalismoyEstadosocialdederecho.pdf>

Eafit, U. (2007). *Reforma laboral*. boletin 74.

Eafit, U. (2007). *Reforma Laboral*. Boletín 74.

Espectador, E. (2008). Obtenido de <http://www.elespectador.com/impreso/articuloimpreso85134-el-impacto-del-paro-de-corteros>

Garay, L. J. (1998). *Banco de la Republica*. Obtenido de <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/economia/industralatina/indice.htm>

<http://www.colectivodeabogados.org>. (s.f.).

<http://www.colectivodeabogados.org/Estado-del-Trabajo-Decente-en>. (s.f.).

<http://www.razonpublica.com>. (s.f.).

<http://www.ugt.es>. (s.f.).

Mario, T. (1999). *Aprender a Investigar*. Bogotá: ARFO EDITORES LIMITADA.

Midgley, J. (s.f.). Recuperado el 05 de 10 de 2013, de http://www.diputados.gob.mx/cesop/Comisiones/d_dsocial.htm

Miscelanea. (2007). *Revista digital de la autoridad laboral*, <http://www.revista-actualidadlaboral.com/miscelanea/not6.htm>.

ONU. (s.f.). <http://nacionesunidas.org.co/onu-en-colombia/marco-de-cooperacion/>.

Organizacion Internacional del Trabajo. (s.f.). Recuperado el 17 de Octubre de 2013, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232004000100005&script=sci_arttext

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Recuperado el 9 de Octubre de 2013, de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/memo.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Recuperado el 17 de Octubre de 2013, de <http://www.elnuevodia.com.co/nuevodia/actualidad/economica/192778-segun-la-oit-124-millones-de-latinos-trabajan-en-la-informalidad>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Recuperado el 10 de 10 de 2013, de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>

Portafolio. (24 de Marzo de 2011). Recuperado el 6 de 10 de 2013, de <http://www.portafolio.co/economia/economia-colombiana-crecio-43-el-2010>

Publica, R. (20 de 09 de 2010). Obtenido de <http://www.razonpublica.com>

Secretaria del Trabajo. (17 de 09 de 2013). Recuperado el 17 de junio de 1988, de [http://observatoriodelacapacitacion.stps.gob.mx/oc/PDF%5CExtractos_de_publicaciones\(Produktividad\)%5C38_Taller_sobre_medicion_de_product_indus-memoria.pdf](http://observatoriodelacapacitacion.stps.gob.mx/oc/PDF%5CExtractos_de_publicaciones(Produktividad)%5C38_Taller_sobre_medicion_de_product_indus-memoria.pdf)

Trabajadores corteros de caña. (2012). Obtenido de <http://corteros.blogspot.com/>

trabajo, S. d. (17 de 09 de 2013). Recuperado el 17 de junio de 1988, de [http://observatoriodelacapacitacion.stps.gob.mx/oc/PDF%5CExtractos_de_publicaciones\(Produktividad\)%5C38_Taller_sobre_medicion_de_product_indus-memoria.pdf](http://observatoriodelacapacitacion.stps.gob.mx/oc/PDF%5CExtractos_de_publicaciones(Produktividad)%5C38_Taller_sobre_medicion_de_product_indus-memoria.pdf)

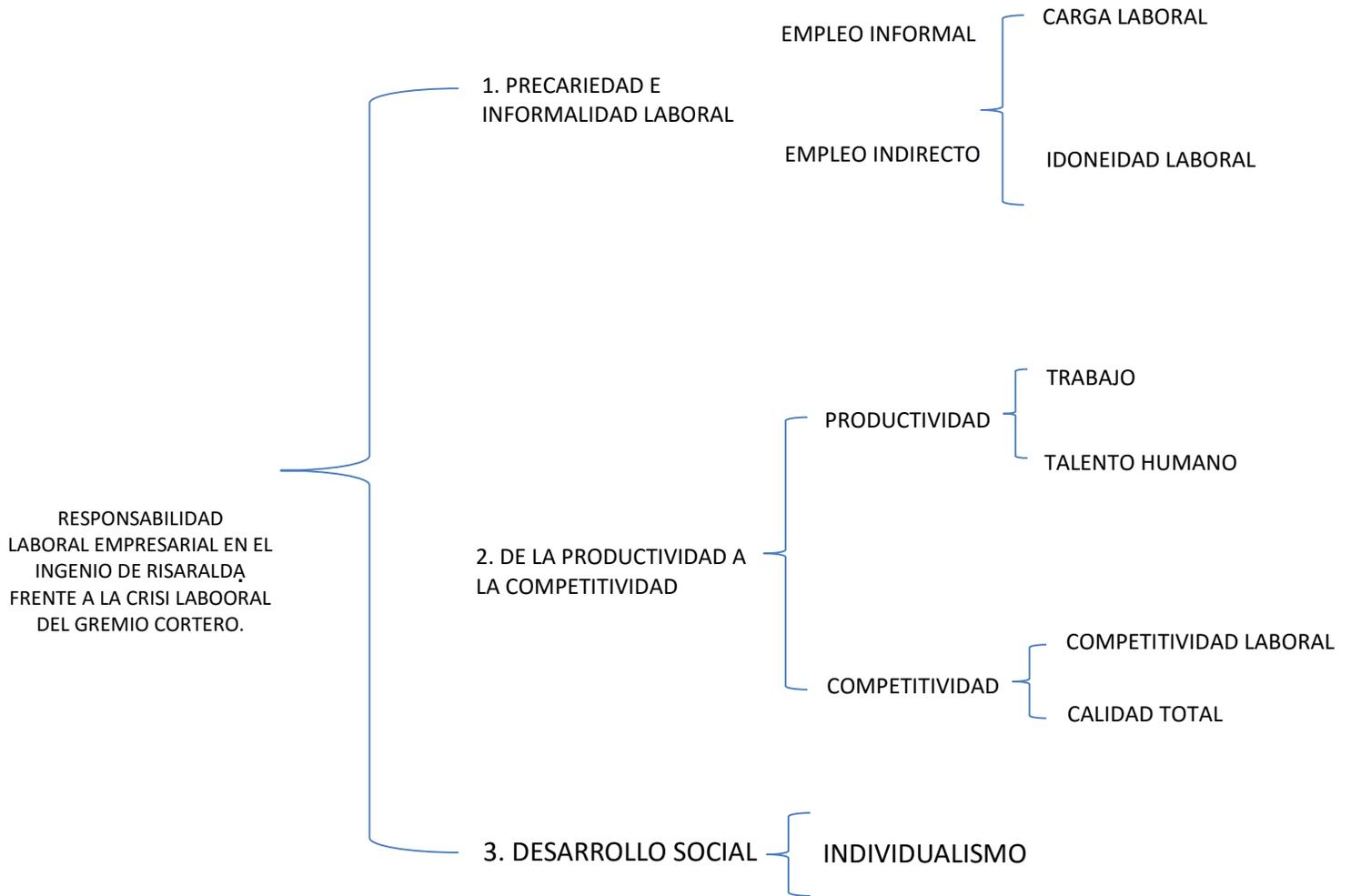
Villegas, J. G. (10 de Diciembre de 2010). <http://www.razonpublica.com/index.php/econom-y-sociedad-temas-29/1657-competitividad-idonde-esta-colombia-y-para-donde-va.html>.

9. ANEXOS

Zona de Corte



Desglose Categorial



Protocolo de Encuentro

Justificación

Partiendo de la problemática que enfrenta el país en el mercado laboral, se pretende realizar este encuentro con el fin de comprobar desde la perspectiva de los trabajadores la realidad en su área laboral, lo anterior sustenta la importancia de realizar la confrontación de la información recolectada frente a las condiciones reales que experimentan los corteros de los ingenios del país, ya que dichas perspectivas son altamente significativas para la validez de la propuesta investigativa en proceso.

Formulación de objetivos

Objetivo General

Identificar y evaluar las condiciones laborales de los corteros de caña en el Ingenio de Risaralda.

Objetivos específicos

Identificar la exigencia de responsabilidad del cargo de un cortero de caña

Determinar la jornada de trabajo de un cortero de caña.

Registrar las exigencias inestables, contradictorias o diferentes durante la labor de un cortero de caña.

Especificar la información clara sobre los objetivos, las funciones, los resultados y el impacto que tiene el trabajo de un cortero de caña en la empresa.

Técnicas de recolección de la información.

Se realizará un cuestionario, ya que recopila información general subjetiva del trabajador que lo responde, el objetivo de utilizar el instrumento en mención es identificar las condiciones generales en materia laboral y el nivel de vida que posee el trabajador.

Tipo de Investigación

De acuerdo a la información recolectada se considera que la propuesta investigativa es orden cualitativo, debido a que se estudia la calidad de las actividades laborales, relaciones y asuntos altamente relacionados con la problemática anteriormente mencionada. Esta pretende analizar exhaustivamente el asunto de los cañicultores, antes de hacer el estudio de campo, se acumuló información por medio de libros, páginas web y otras investigaciones anteriormente hechas. La investigación es cualitativa ya que, con el trabajo de campo permite explorar y describir un asunto determinado desde la realidad tal cual la experimentan los intérpretes. Esta propuesta busca recoger información sobre las percepciones que tienen los corteros de caña frente a la responsabilidad laboral empresarial y de igual manera identificar el grado de dificultad en las actividades realizadas, las horas de trabajo y la productividad en el puesto de trabajo.

Cronograma

Fase uno

Planeación

Programar las entrevistas que se pretenden realizar.

Determinar el espacio adecuado para el encuentro (Salón y Lugar de Trabajo)

Delimitar grupos de 25 participantes, para las 4 sesiones que se pretenden realizar, y con ello recolectar diferentes criterios.

Verificar los recursos materiales que se necesitan para la óptima realización del encuentro.

Explicar las tareas a realizar a los asistentes que hacen parte de grupo de investigación.

Fase dos

Observación y Cuestionario

Definir, las dimensiones que serán evaluadas a través del cuestionario

Precisar y delimitar cuál será el puesto de trabajo a evaluar

Establecer empatía, acercamiento con los participantes.

Entregar el cuestionario general para ser diligenciado

Dar a conocer la propuesta investigativa a los participantes.

Protocolo de clausura de la sesión.

Fase tres

Consolidar, analizar y categorizar los resultados

Consolidar, analizar y categorizar los resultados de acuerdo a la dimensión previamente establecida que se iba a evaluar.

Confrontar la información dada por los trabajadores frente a la información recolectado a través de las fuentes teóricas.

Interpretar las condiciones laborales reales de los trabajadores.

Fase cuatro

Documento final

Condensar el análisis y las interpretaciones en un documento, que sirva como referencia para contribuir a próximas investigaciones relacionadas con el tema.

Presentación de instrumento investigativo

Se pretende tomar como referencia un cuestionario ya establecido, denominado “*Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos*” elaborado por Josep M. Blanch, el cual permita recolectar la información precisa del trabajador y su calidad de vida laboral.

000001

CÓDIGO CUESTIONARIO

	-		-	W					
--	---	--	---	---	--	--	--	--	--

Fecha del estudio: _____
Nombre del participante: _____
Código QR: _____
Fecha de impresión: _____

Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos

Presentación

Este cuestionario es el instrumento de un estudio internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos. No es un examen de respuestas buenas o malas, correctas o erróneas, sino una de las herramientas de una investigación orientada, en último término, a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo y a la promoción de organizaciones saludables. Todos los puntos de vista expresados serán pues relevantes. La información recogida será procesada informáticamente y analizada globalmente, respetándose la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de las personas y centros participantes.

Le agradecemos de antemano su disposición a responder el cuestionario, el tiempo y la atención que le va a dedicar y la valiosa información que nos va a proporcionar. Por favor, procure responder todas las preguntas.

Coordinador General del Proyecto: Josep M. Blanch
Catedrático de Psicología Social Aplicada
josep.maria.blanch@ub.edu
(+34) 93 581 1326

Responsable local:
Ciudad:
E-mail:

País:
Tel:

1. Valore los siguientes aspectos de las CONDICIONES DE TRABAJO EN SU CENTRO rodeando el número elegido

	Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Máximo
Entorno físico, instalaciones y equipamientos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Recursos materiales y técnicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Prevención de riesgos laborales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Compañerismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Respeto en el grupo de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Reconocimiento del propio trabajo por colegas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organización general del trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Remuneración económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Carga de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Calidad del contrato laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conciliación trabajo-vida privada y familiar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Autonomía en la toma de decisiones profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oportunidades para la formación continua	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vías de promoción laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Participación en las decisiones organizacionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relaciones con la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Evaluación del rendimiento profesional por la institución	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Apoyo recibido del personal directivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. La actual organización del trabajo de mi centro...

	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Siempre
Satisface mis intereses	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me exige según mis capacidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Responde a mis necesidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Encaja con mis expectativas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Se ajusta a mis aspiraciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Concuerda con mis valores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estimula mi compromiso laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me permite trabajar a gusto	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me motiva a trabajar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me da sensación de libertad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me hace crecer personalmente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me permite desarrollar mis competencias profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me proporciona identidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me hace sentir útil	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Ante las demandas de mi organización...

	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Siempre
Me adapto a la política del centro	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Asumo los valores de la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2

4. Puntúe la importancia personal que usted le da a los siguientes valores:

	Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Máximo
Familia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Salud	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dinero	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tiempo libre	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Actualmente...

	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Siempre
Al final de la jornada, ya he terminado todo lo que debía hacer	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tengo tiempo suficiente para hacer todo lo que deseo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me llevo tareas laborales a casa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
En fines de semana y vacaciones, recuerdo tener trabajo pendiente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Considerando las actuales tendencias en el mundo del trabajo, pienso que...

	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total acuerdo
Conce de sentido un servicio no rentable	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hay que adaptarse a la flexibilización laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Las decisiones se deben tomar calculando el costo-beneficio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Urge abandonar las prácticas ineficientes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Compartir es un modo natural de trabajar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Un servicio es bueno en la medida en que es un buen negocio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Será irracional resistirse a la lógica de la productividad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quiere darse tener un buen servicio debe pagarlo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
El mercado paga a cada cual donde merece estar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La profesionalidad exige atender con eficiencia cualquier demanda de la institución	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
En algunos momentos, incluso profesionalmente, algunas decisiones de algunas personas de la gerencia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Todas las normas de la organización están para ser cumplidas con profesionalidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cuando el centro no da buenos servicios, no hay que cumplir las metas que impone	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
En un edificio de un centro de organización y servicios, vivimos que aliento cotidiano	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La lealtad a las instituciones es el primer imperativo de la profesionalidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La ética profesional compromete a cuestionar algunas posturas de la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su organización	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A veces, el código deontológico obliga a enfrentarse a decisiones de la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La eficiencia choca con la calidad del trato profesional	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La satisfacción de trabajo determina la productividad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mis condiciones de trabajo son congruentes con los valores de mi profesión	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mi vocación profesional me refuerza con mi trabajo actual	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Puntúe la importancia de estos valores en la gestión de un buen centro de servicios humanos

	Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Máximo
Rentabilidad económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Calidad del servicio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Buen servicio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Competitividad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Calidad de vida laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Productividad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ética de servicio público	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eficiencia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Explotar de manera equitativa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Análisis costo-beneficio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Satisfacción de las personas atendidas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3

8. Actualmente, por mi trabajo, siento...

Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	seguridad
Irrazionalidad	1	2	3	4	5	6	7	racionalidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	6	7	claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	facilidad
Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	competencia
Immoralidad	1	2	3	4	5	6	7	moralidad
Maldad	1	2	3	4	5	6	7	bondad
Trascaso	1	2	3	4	5	6	7	éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	capacidad
pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	optimismo
Ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	eficacia
Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	utilidad

9. En los últimos años...

Baja + + + + + Sube								
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7	
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7	
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7	
El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
El acatamiento de las pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7	
Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi competencia profesional	1	2	3	4	5	6	7	

10. Actualmente, por mi trabajo, experimento...

Nunca + + + + + Siempre								
Trastornos digestivos	0	1	2	3	4	5	6	7
Dolores de cabeza	0	1	2	3	4	5	6	7
Insomnio	0	1	2	3	4	5	6	7
Dolores de espalda	0	1	2	3	4	5	6	7
Tensiones musculares	0	1	2	3	4	5	6	7
Sobrecarga de actividad laboral	0	1	2	3	4	5	6	7
Desgaste emocional	0	1	2	3	4	5	6	7
Aglomeramiento físico	0	1	2	3	4	5	6	7
Saturación mental	0	1	2	3	4	5	6	7
Mal humor	0	1	2	3	4	5	6	7
Baja realización profesional	0	1	2	3	4	5	6	7
Trava despersonalizado	0	1	2	3	4	5	6	7
Frustración	0	1	2	3	4	5	6	7

4

11. Actualmente...

Nunca + + + + + Siempre								
Siento agotamiento emocional por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
Al final de la jornada, siento que el trabajo me ha "consumido"	0	1	2	3	4	5	6	7
Siento fatiga por la mañana al enfrentarme a otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
Trabajar todo el día realmente es estresante para mí	0	1	2	3	4	5	6	7
Soy capaz de resolver eficazmente los problemas surgidos en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
Siento que mi trabajo me ha "quemado"	0	1	2	3	4	5	6	7
Contribuyo eficazmente a la actividad de mi organización	0	1	2	3	4	5	6	7
Desde que empecé en este puesto, he perdido interés por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
He perdido entusiasmo por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
En mi opinión, hago bien mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
He realizado muchas cosas valiosas en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
Hoy me pregunto con más cinismo sobre la utilidad de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
Dudo sobre el valor de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
Tengo seguridad de que en mi trabajo soy eficaz acabando las cosas	0	1	2	3	4	5	6	7
En mi trabajo me siento lleno de energía	0	1	2	3	4	5	6	7
Mi trabajo tiene sentido y propósito	0	1	2	3	4	5	6	7
El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando	0	1	2	3	4	5	6	7
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
Estoy entusiasmado con mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mí	0	1	2	3	4	5	6	7
Mi trabajo me inspira	0	1	2	3	4	5	6	7
Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	0	1	2	3	4	5	6	7
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
Estoy orgulloso del trabajo que hago	0	1	2	3	4	5	6	7
Estoy inmerso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	0	1	2	3	4	5	6	7
Mi trabajo es retador	0	1	2	3	4	5	6	7
Me "dajo llevar" por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
Soy muy paciente en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
Me es difícil "desconectar" del trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7
Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	0	1	2	3	4	5	6	7

Lo que usted, amable participante, nos ha expuesto hasta ahora es muy importante para la evaluación de sus condiciones de trabajo y de su calidad de vida laboral; así como para la de su centro, la de su entorno profesional y la de los servicios humanos en general.

Ahora, le invitamos a que tenga la gentileza de completar esta tarea matizando algunas de sus percepciones, reflexiones, valoraciones y posturas personales ante este contexto de su experiencia profesional.

12. Los servicios humanos (educativos, sanitarios, sociales, jurídicos, etc.) deben estar organizados y gestionados como empresas de mercado

Total desacuerdo 1 2 3 4 5 6 7 Total acuerdo

Porque...

5

UAB
Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos

Equipo:
Estrategia Social

13. Comente los pros y los contras de la gestión empresarial de los servicios humanos:
Lo positivo Lo negativo

14. Para hacer bien todo mi trabajo, con mi actual jornada laboral, en general...
Me falta tiempo 1 2 3 4 5 6 7 Me sobra tiempo

Ante ello, me siento...

Porque...

15. Los niveles de carga de trabajo excesivos, hay que asumirlos, cueste lo que cueste.
Totalmente en desacuerdo 1 2 3 4 5 6 7 Totalmente de acuerdo

16. A partir de su experiencia personal o de casos observados en su centro, comente:
(I) Un ejemplo de **CONFORMIDAD** a asumir una carga de trabajo excesiva

Las consecuencias de esta conformidad...

(a) En el profesional

(b) En las personas asistidas

(c) En el centro

(II) Un ejemplo de **RESISTENCIA** a asumir una carga de trabajo excesiva

Las consecuencias de esta resistencia...

(a) En la persona profesional

(b) En las personas asistidas

(c) En el centro

6

UAB
Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos

Equipo:
Estrategia Social

17. Defina en una frase qué significa TRABAJAR para usted

18. Resume en qué consisten...
La PRÁCTICA IDEAL de su PROFESIÓN La PRÁCTICA ACTUAL de su PROFESIÓN

19. Háblenos de los principales VALORES...
de su PROFESIÓN: de la GESTIÓN de su centro de trabajo:

20. ¿En qué grado su trabajo le permite desarrollar la vertiente ética de su profesión?
Mínimo 1 2 3 4 5 6 7 Máximo

21. Para trabajar de acuerdo con los valores, la ética y la deontología de su profesión...
¿Qué facilidades encuentra en su organización? ¿Qué dificultades encuentra en su organización?

22. De su trabajo, señale...
Lo mejor: Lo peor:

23. Escriba cuatro PALABRAS CLAVE que le vengan a la mente cuando piensa en su TRABAJO

24. Escriba cuatro PALABRAS CLAVE que asocie a su PROFESIÓN

7

URB Universidad del Rosario **Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos** Equipo Investigador Local

DATOS CENSALES
Marque con una X la casilla de la respuesta elegida

25. País: Brasil Chile Colombia España México Venezuela Otros: _____

26. Sexo: Mujer Hombre

27. Año de nacimiento: 27 _____ Otros: _____

28. Área de especialización y práctica profesional:

Educación: <input type="checkbox"/> Superior <input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Básica <input type="checkbox"/> Otro: _____	Salud: <input type="checkbox"/> Medicina <input type="checkbox"/> Enfermería <input type="checkbox"/> Auxiliar clínico <input type="checkbox"/> Otro: _____	Servicio: <input type="checkbox"/> Profesorado <input type="checkbox"/> Trabajo social <input type="checkbox"/> Otro: _____
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

29. Antigüedad en la profesión: _____ años 30. Antigüedad como profesional en el centro: _____ años

31. Situación contractual: Contrato permanente (estable) Contrato temporal (inestable) -> En caso de contrato temporal: Pagado voluntariamente No voluntario

32. Dedicación laboral al centro: Jornada completa Tiempo parcial Otro: _____

33. Dedicación elegida... Voluntariamente No voluntaria

34. Responsabilidades directivas (actuales o pasadas) en el centro: Sí No

35. Carácter del centro (habilidad, gestión, utilización, etc.): Pública Privada Mixta

Usted ha sido extraordinariamente amable al participar en esta investigación, brindándonos sus puntos de vista y su experiencia. Además de agradecerle su participación, le garantizamos una vez más nuestro respeto a la confidencialidad de la información proporcionada y el anonimato de las personas participantes. Estamos por muchas razones en deuda con usted; hasta el punto en que nos comprometemos a devolverle, a lo largo, vía e-mail, un resumen general de la información que elaboramos en nuestra investigación.

Pero ello eligió poner entre paréntesis la cláusula de confidencialidad, reforzar la confianza mutua y disponer de su correo electrónico para remitirle esa información elaborada. En estas circunstancias, si usted lo estima deseable, pertinente y oportuno, puede dejarnos su dirección e-mail: _____ y/o su número de celular/móvil: _____

Por otra parte, el diseño de nuestra investigación combina el recurso a técnicas cuantitativas (encuesta) y cualitativas (entrevista, grupo focal y auto-referente fotográfica). Si usted tuviere una disposición favorable a participar, con profesionales como usted, dentro de unos meses, en un grupo focal, para profundizar en aspectos de lo tratado en este cuestionario, por favor, envíenos también una plectra de su e-mail.

Si desea comentar o añadir algo a lo mucho que ya nos ha dicho o contarnos cómo se siente después del ejercicio de reflexión que acaba de hacer, por favor, hágalo aquí.

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO, SU ATENCIÓN Y SU VALIDA APORTACIÓN

Recursos humanos y materiales

2 Asistentes para evaluar el comportamiento de los participantes

1 video cámara para registrar todo lo relacionado con el encuentro.

2 grabadoras de voz para después estudiar la respuesta de los participantes.

1 video bean para la presentación de la propuesta investigativa.

10. LISTA DE TABLAS

	Pag.
Tabla 1. <i>Categorías Área Problemática.</i>	11.
Tabla 2. <i>Expresiones naturales sobre Remuneración y Beneficios</i>	38.
Tabla 3. <i>Expresiones naturales sobre Valores y Transparencia.</i>	41.
Tabla 4. <i>Expresiones naturales sobre Empleabilidad.</i>	43.
Tabla 5. <i>Expresiones naturales sobre Trato Laboral.</i>	45.
Tabla 6. <i>Expresiones naturales sobre Sindicato y Participación.</i>	47.