

¡ADIÓS AL CORTERO! IMPACTO DE LA RECONVERSION LABORAL EN EL INGENIO PROVIDENCIA S.A. AÑOS 2012-2019

Sigifredo Serna Ospina¹⁶⁴, Leandro López Ramírez¹⁶⁵, Adriana García Tarapues¹⁶⁶, Jhon Edwin Montes Domínguez¹⁶⁷, Beatriz Eugenia Molina Polanco¹⁶⁸

Pares evaluadores: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.¹⁶⁹

¹⁶⁴ MSc. Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente, Universidad de Manizales. Especialista en Gerencia Educativa con énfasis en Gestión de Proyectos, Universidad Católica de Manizales. Administrador de Empresas, Unidad Central del Valle del Cauca. Docente investigador de Posgrado y Pregrado de Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO, Centro Regional Buga-Calle 21 Sur Cra. 12 costado sur occidental .Teléfono 3690270.Miembro del Grupo de Investigación en ciencias económicas y financieras GICAIEF-correo :ssernaos@uniminuto.edu.co

¹⁶⁵ Administrador de Empresas-Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. Centro Regional Buga. Calle 21 Sur Cra. 12 costado sur occidental .Teléfono 3690270.correo:llopezrami5@uniminuto.edu.co

¹⁶⁶ Administradora de Empresas-Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. Centro Regional Buga- Calle 21 Sur Cra. 12 costado sur occidental .Teléfono 3690270.Correo: agarciatara@uniminuto.edu.co

¹⁶⁷ Administrador de Empresas-Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. Centro Regional Buga Calle 21 Sur Cra. 12 costado sur occidental .Teléfono 3690270-Correo: jmontesdomi@uniminuto.edu.co

¹⁶⁸ Administradora de Empresas-Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. Centro Regional Buga Calle 21 Sur Cra. 12 costado sur occidental. Teléfono 3690270- Correo: bmolinapol@uniminuto.edu.co

Los paradigmas actuales - educación, empresa y sociedad - ISBN: 978-958-52636-8-0

Colección: Científica Educación, Empresa y Sociedad. DOI: <https://doi.org/10.34893/na8w-qb04>

¡ADIOS AL CORTERO! IMPACTO DE LA RECONVERSION LABORAL EN EL INGENIO PROVIDENCIA S.A. AÑOS 2012-2019

Sigifredo Serna Ospina¹⁷⁰, Leandro López Ramírez¹⁷¹, Adriana García Tarapues¹⁷², Jhon Edwin Montes Domínguez¹⁷³, Beatriz Eugenia Molina Polanco¹⁷⁴

RESUMEN

El objetivo de esta investigación se centró en analizar el impacto de la reconversión laboral en el Ingenio Providencia S.A. entre los años 2012 - 2019. La metodología de investigación utilizada para este estudio de caso de orden fenomenológico, de tipo mixta, haciendo uso de unidades muestrales localizadas en los municipios de El Cerrito, Guacarí, Pradera como contexto espacial donde se configuró el componente práctico de la investigación; la categorización de la muestra estuvo conformada por 5 familias y 90 trabajadores reconvertidos. Se diseñaron instrumentos a través de metodologías; la cualitativa a través de entrevistas y la cuantitativa con aplicación de encuestas, para el análisis estadístico, se utilizó la técnica de muestreo aleatorio simple. Los resultados mostraron que se presentan beneficios significativos como adquisición de la educación, adquisición de vivienda, mejores salarios, salud, recreación y mayor satisfacción personal, laboral y familiar, en los trabajadores que fueron objeto de los procesos de reconversión laboral, de lo que se puede concluir que el Ingenio Providencia S.A. ha venido adelantando estrategias para ponerse a la vanguardia con el tema de la globalización y mecanización, es importante resaltar que el desarrollo de estos nuevos procesos no afecta el bienestar ni la

¹⁶⁹ Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES. www.rediees.org

¹⁷⁰ MSc. Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente, Universidad de Manizales. Especialista en Gerencia Educativa con énfasis en Gestión de Proyectos, Universidad Católica de Manizales. Administrador de Empresas, Unidad Central del Valle del Cauca. Docente investigador de Posgrado y Pregrado de Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO, Centro Regional Buga-Calle 21 Sur Cra. 12 costado sur occidental .Teléfono 3690270.Miembro del Grupo de Investigación en ciencias económicas y financieras GICAEF-correo :ssernaos@uniminuto.edu.co

¹⁷¹ Administrador de Empresas-Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. Centro Regional Buga. Calle 21 Sur Cra. 12 costado sur occidental .Teléfono 3690270.correo:llopezrami5@uniminuto.edu.co

¹⁷² Administradora de Empresas-Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. Centro Regional Buga- Calle 21 Sur Cra. 12 costado sur occidental .Teléfono 3690270.Correo: agarciatara@uniminuto.edu.co

¹⁷³ Administrador de Empresas-Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. Centro Regional Buga Calle 21 Sur Cra. 12 costado sur occidental .Teléfono 3690270-Correo: jmontesdomi@uniminuto.edu.co

¹⁷⁴ Administradora de Empresas-Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. Centro Regional Buga Calle 21 Sur Cra. 12 costado sur occidental. Teléfono 3690270- Correo: bmolinapol@uniminuto.edu.co

estabilidad de los trabajadores reconvertidos, al contrario lo que busca es brindar nuevas alternativas laborales y de satisfacción, incluyendo también a sus familias.

ABSTRACT

The objective of this research focused on analyzing the impact of job retraining at Ingenio Providencia S.A. between the years 2012 - 2019. The research methodology used for this case study of a phenomenological order, of a mixed type, using sample units located in the municipalities of El Cerrito, Guacará, Pradera as a spatial context where the practical component was configured of the investigation. The categorization of the sample was made up of 90 converted workers and 5 families. Instruments were designed through methodologies; the qualitative through interviews and the quantitative through the application of surveys. For statistical analysis, the simple random sampling technique was used. The results showed that there are significant benefits such as home acquisition, better wages, education, health, recreation and greater personal, work and family satisfaction, in the workers who underwent the job retraining processes, from which it can be concluded that Ingenio Providencia SA It has been advancing strategies to put itself at the forefront with the issue of Globalization and mechanization, it is important to highlight that the development of these new processes does not affect the well-being or stability of the converted workers, on the contrary what it seeks is to provide new labor alternatives and satisfaction, also including their families.

Palabras clave: Calidad de vida, corteros de caña, educación, reconversión laboral, satisfacción, vivienda.

Keywords: Quality of life, sugar cane cutters, education, job retraining, home, satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El corte de caña manual es una actividad desarrollada desde hace mucho tiempo, donde el cortero siempre ha sido un actor fundamental en esta labor. A partir de los años 90', los corteros de caña estaban contratados de forma directa por los ingenios de los departamentos del Cauca y Valle del Cauca, gozando de las mismas condiciones laborales que los trabajadores administrativos, de fábrica y campo, pero debido a la crisis que se presentó en el sector azucarero a finales del año en mención, las directivas de estas empresas toman la decisión de que los corteros pasen a ser contratados por los terceros, quienes utilizaron a estos trabajadores para fortalecer sus intereses personales y empresariales de las que muchos tenían parentesco familiar, ocasionando explotación laboral demora en pagos, el no suministro de la dotación y mala gestión en salud ocupacional, por lo cual decidieron manifestarse contra esta serie de inconformidades; y en el año 2005, se conforman las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA).

En la opinión de Jaramillo, (2017) estas cooperativas no cumplieron con las garantías propuestas, por el contrario, iniciaron una cadena de arbitrariedades, injusticias y corrupción que rebozo la calma de los trabajadores “asociados” generando el paro del 2005, estableciendo nuevas negociaciones que no condujeron a un buen final.

En este nuevo convenio entre los directivos de los ingenios, miembros del sindicato y otros organismos gubernamentales se logran formar nuevas cooperativas apoyadas por los ingenios, las cuales su junta directiva y gerencia estaban conformadas por los mismos trabajadores teniendo oportunidad de llevar un control directo sobre los ingresos y aportes generados mensualmente por el desarrollo de la labor del corte de la caña; desafortunadamente, los desfalcos, malos manejos, la falta de planeación, poca inversión en educación, y salud por parte de los directivos, conllevó a que algunas de las cooperativas fracasaran trayendo como consecuencia la liquidación de muchas de ellas, para posteriormente fusionarse con otras. Los corteros cansados de estos abusos e inconformidades deciden realizar otro cese de actividades que conllevó al paro del 2008

apoyados por varios sectores políticos y el sindicato nacional de la industria agropecuaria (Sintrainagro).

Montoya Duque, (2011) afirma que :“el paro de los corteros de caña en la agroindustria azucarera del Valle del Cauca en el segundo semestre del año 2008, puede considerarse como una acción colectiva llevada a cabo por un colectivo de trabajadores del sector que expresan y reclaman un conjunto de mejoras para sus condiciones laborales ante la exclusión social dada por el modelo económico vigente y las reglas actuales del Estado, las desigualdades socio – económicas y la brecha de extrema riqueza concentrada, en contraste con una mayoría de población en condiciones de pobreza.”

Posteriormente a esta situación el sindicato presentó un pliego de peticiones donde exigían oportunidades en educación, mejoras en los salarios, salud, vivienda, recreación etc., los ingenios finalmente aceptaron muchos de los puntos presentados y de esta manera término el cese de actividades.

Finalmente en diciembre del 2011, los ingenios toman la determinación de contratar de manera directa a los corteros de caña para mejorar más las condiciones laborales, pero este gremio aún no estaba a salvo, la mecanización del corte de caña manual era inminente y surge con el propósito de minimizar los problemas laborales que se venían presentando con los trabajadores, además de ser un desafío hacia las necesidades apremiantes de la industria azucarera para ser más competitiva en costos y más eficiente en producción, dicha tecnificación traería un gran ahorro para los ingenios teniendo en cuenta que una máquina de corte reemplazaría a un promedio de 80 trabajadores por día, además de acelerar la productividad y la eficiencia en las actividades del corte de la caña; lo que supondría un recorte de la mano de obra, pero el Ingenio Providencia S.A., optó por llevar a cabo una estrategia de reconversión laboral, como mecanismo de transición de lo manual a lo mecanizado.

Planteamiento del problema

Ante estas circunstancias que tuvieron los corteros de caña después de la reconversión laboral, se desconocía el progreso socioeconómico de estos, por lo cual los investigadores decidieron abordar lo relacionado con el impacto generado entre los trabajadores reconvertidos, en logros tales como: vivienda, seguridad y salud en el trabajo, educación y recreación.

Es importante también mencionar que se desconocían las capacidades que tenían algunos trabajadores para desarrollar actividades distintas al corte de caña, así mismo de las potencialidades que tenía el recurso humano vinculado a la empresa.

Así mismo no se poseía información en lo concerniente a la relación con su grupo familiar con respecto al tiempo compartido y se ignoraba la motivación, satisfacción y el desarrollo laboral del cortero.

De acuerdo con lo descrito la pregunta que direccionó el ejercicio investigativo que se presenta en este trabajo, es la siguiente: ¿Cuál ha sido el impacto laboral entre los corteros de caña del Ingenio Providencia S.A. en el proceso de reconversión laboral en el periodo 2012-2019?

Con base en lo anterior se fijó el objetivo general, el cual fue analizar el impacto laboral entre los corteros de caña del ingenio Providencia S.A. en el proceso reconversión laboral en el periodo 2012-2019; para el logro de este, se plantearon los tres objetivos específicos que se presentan a continuación: a) Identificar las condiciones de vida de los trabajadores reconvertidos durante el proceso; b) comparar el ingreso de los trabajadores reconvertidos en relación con el Índice de Precios al Consumidor (IPC), y c) medir el nivel de satisfacción del trabajador reconvertido y su grupo familiar en relación al nuevo puesto de trabajo desempeñado.

Antecedentes bibliográficos

A nivel internacional, Banco Interamericano de Desarrollo (BID), (2002) presentó cuatro interesantes experiencias de reconversión laboral en América Latina, financiadas por el Fondo Multilateral de Inversiones - FOMIN, todas con un mismo objetivo: la reinserción de mano de obra desplazada del sector productivo, pero diferentes en sus metodologías, estrategias y procedimientos. Los escenarios de tales programas fueron Uruguay, Chile, Colombia y Perú.

En este último, al igual que en Uruguay, se adelantaron programas encaminados a la reubicación y reinserción económica de funcionarios públicos desplazados laboralmente como consecuencia de procesos de privatización y modernización del Estado. En el caso de Perú, el Proyecto de Reconversión Laboral (PRL) fue administrado por el BID y la Comisión para la Promoción de la Inversión Privada - COPRI, que se sirvió de los Centros de Apoyo y la Unidad Ejecutora para constituirse como un proyecto de gran ayuda en la aproximación de la oferta y demanda laboral, brindando educación y capacitación actualizada que le permitió satisfacer, a tiempo, las expectativas de sus usuarios y/o participantes. En Uruguay, se organizó un Régimen de Reinserción Laboral y Empresarial a través del cual se proporcionaron servicios gratuitos como capacitación y asistencia para la reincorporación laboral, y asesoría técnica y apoyo financiero no reembolsable para la reintegración empresarial, entre otros. La supervisión y control estuvo a cargo de la Presidencia de la República, y su operatividad bajo la responsabilidad de la Corporación Nacional para el Desarrollo (CND), con recursos del Presupuesto Nacional y del FOMIN.

Zambrano, (2017), expresa que, las experiencias de Colombia y Chile respondieron más a la necesidad de mitigar los costos derivados de los procesos de ajuste registrados en algunos sectores económicos, ante la internacionalización de la economía y las medidas tomadas dentro y frente a ella. En el caso de Colombia, tal programa fue desarrollado por siete organizaciones, CCONG, Cinset, Cite, Fundaempresa, Fundación Carvajal y Neohumanista, con cierta experiencia previa sobre la oferta de servicios de ajuste laboral. Los resultados de la evaluación realizada al programa, unos meses después de haber

finalizado en 1996, muestran que éste superó las metas trazadas y resalta el valor agregado del proyecto, medido en aspectos como sostenibilidad, 20 fortalecimiento de cinco federaciones de ONG y la prestación de servicios por parte de la mayoría de las 27 ONG activas, seis meses después de la evaluación de impacto.

En contraste, en 2001, el Ministerio de Hacienda de Chile llevó a cabo un Programa de Reconversión Laboral (PRL) dirigido a sectores económicos y población en proceso de reconversión con el fin de disminuir el desempleo en el país. Frente a él, estuvo a cargo el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENSE, del Ministerio de Trabajo, y, a pesar de haber mostrado buenos resultados, y una percepción relativamente buena entre sus beneficiarios, nunca se llegó a utilizar el total de los cupos asignados por medio de los Organismos Técnicos (OTEC's), y la ejecución presupuestal apenas alcanzó el 64%. Su fundamentación en tres componentes, ejecutados a través de los OTEC's: mejoramiento de capital humano, servicios de intermediación laboral y subsidios al trabajo independiente, degeneró en la pérdida de la calidad de la inserción laboral, la disminución de la duración y el des perfilamiento del grupo objetivo, la reducción de la inversión por beneficiario y el apoyo al trabajo independiente, así como una menor injerencia de la unidad responsable.

También Puga, (2020) en el artículo: Reconversión laboral para la inserción del personal militar en retiro al sector civil, propone el diseño de un programa de reconversión laboral para que el personal militar en retiro de la Fuerza Aérea del Perú, pueda reinsertarse al mercado de trabajo mediante la adaptación de sus competencias. Los resultados muestran la viabilidad de la propuesta y permiten ver que el 95 % de la muestra está de acuerdo con la implementación de programa de reconversión laboral. Así, esta propuesta puede influir directa y significativamente en la inserción del personal militar en retiro al mercado laboral peruano.

Antecedentes bibliográficos en Colombia

En Colombia sobre este tema se han presentado en los últimos 5 años investigaciones de reconversión laboral así:

En el año 2016, la Organización Internacional del Trabajo(OIT) presenta un trabajo de investigación titulado: Propuesta de reconversión laboral de la población mototaxista de la ciudad de Pasto, esta propuesta tuvo como objetivo comprender un conjunto de acciones ordenadas y secuenciales orientadas a la consecución del propósito de proporcionar oportunidades de empleo e ingresos en la población mototaxista de la ciudad de Pasto. La conclusión de la propuesta es que no fija una meta en cuanto a número de personas a reconvertir laboralmente, por cuanto, a partir de la voluntad política, se propone la concertación institucional para la intervención de la problemática actual. Por ello se concibe como un programa permanente sin un tiempo definido, con logros tempranos que puedan visualizarse para motivar la incorporación de nuevas personas hasta lograr resultados satisfactorios. La propuesta, de otra parte, considera un supuesto implícito consistente en asumir que en el mediano plazo se logrará la desestimulación de la demanda del servicio a través de la implementación total del Sistema Estratégico de Transporte Público.

En otro trabajo Zambrano, (2017) plantea una investigación sobre: Análisis del programa de reconversión sociolaboral de comerciantes informales de combustible, “pimpineros”, en Cúcuta 2010-2014, en él se analiza el alcance de las acciones de política pública para la reconversión sociolaboral de la población dedicada a la comercialización informal de gasolina de contrabando en Cúcuta. El documento concluye que es un problema con muchos actores y visiones encontradas, generan un problema débilmente estructurado, que además con una visión de la frontera como tema de seguridad y criminalización de actividades como la de los “pimpineros”, inciden en esas visiones y percepciones de los actores.

Ceballos, Yepes, y Jiménez, (2019) también presentan un artículo denominado: Experiencias en reconversión laboral: trabajadores que asisten a un consultorio de seguridad social. El objetivo fue describir experiencias del proceso de reconversión de mano de obra en pacientes con patología laboral que asistieron al Consultorio de Seguridad Social Integral de la Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquia, finalmente concluyen que la reconversión de mano de obra no está garantizada para los pacientes que participaron en este estudio. En Colombia la normatividad en materia de la reconversión es discordante con las experiencias de vida de los participantes de este estudio. Es importante evaluar el tema de reconversión de mano de obra desde otros puntos de vista como lo son las empresas y las ARL, con el fin de comprender de manera más amplia lo que está pasando en materia de reconversión de mano de obra con nuestros pacientes.

El marco teórico

El marco teórico está dividido en las siguientes partes: reconversión laboral, modelo teórico de calidad de vida, Índices de precios al consumidor, teoría de la satisfacción, y de la motivación.

Reconversión laboral

Se asume en la presente investigación el concepto de reconversión laboral, de Puccetti y De La Sovera (2012) donde señalan que el término se asocia directamente con transformaciones en las subjetividades de los/as trabajadores/as. En un principio, la reconversión laboral era considerada un instrumento para enfrentar situaciones traumáticas como, por ejemplo: despidos masivos producto de la reestructuración de una empresa o bien cambios en la función no deseados. Sin embargo, hoy la reconversión ha pasado a ser considerada un instrumento permanente y necesario para formar y adaptar las capacidades de los trabajadores a un entorno dinámico y en estado de evolución permanente.

También Peluffo, (1995), dice que: la reconversión laboral es el procedimiento a través del cual se pretende reincorporar laboralmente a trabajadores que teniendo una especialidad se ven impedidos de continuar ejerciéndola por razones externas a ellos y carecen de opciones de permanecer en el mercado de trabajo con dicho perfil ocupacional.

Siguiendo con este concepto, Poblete (2013) realiza su aporte haciendo notar que los procesos de industrialización y cambio de modo productivo-organizacional generan profundas transformaciones no solo a nivel laboral, sino que también en lo territorial y habitacional, resaltando que es el trabajo de recopilación testimonial donde podemos ver la relación en ámbitos rurales de: trabajo - vivienda y emprendimientos productivos - comunidades.

Olate Alveal (1995) trabaja desde lo territorial en relación a la compleja situación que vivió y vive la industria del carbón en Chile a partir de la década de los 90, y señala el caso de reconversión laboral debido a la obsolescencia del producto o servicio, en donde se atribuye a la falta de mercado o baja del precio de los productos a nivel internacional, las causales del cierre masivo de puestos de empleo. La respuesta a esta situación consiste en capacitar en otras áreas, adaptar a trabajadores/as a cambiantes modelos de organización productiva.

Modelo de Calidad de Vida laboral

Walton, (1973) considera que la Calidad de Vida Laboral ha sido usada para describir ciertos valores ambientales y humanos, descuidados por las sociedades industriales en favor del avance tecnológico, de la productividad y del crecimiento económico. El trabajo se concibe en primer plano, como el medio del individuo para ganarse la vida. La compensación recibida por el trabajo realizado es un concepto relativo, no algo dado, absoluto y es solo un simple consenso sobre los patrones objetivos y subjetivos para juzgar la adecuación de la compensación.

Sobre esta misma teoría, Schalock y Verdugo, (2007) presentan un modelo compuesto por ocho dimensiones: bienestar emocional, bienestar material, bienestar físico, relaciones interpersonales, inclusión social, desarrollo personal, autodeterminación y derechos. En la opinión de este autor: El concepto de calidad de vida surgió por primera vez en la literatura sobre discapacidad intelectual en los años 80 como una noción sensibilizadora sobre lo que es importante en la vida de las personas y como un constructo social que guía la política y la práctica. Posteriormente, se ha convertido en un marco para el desarrollo de servicios y la evaluación personal de resultados personales relacionados con la calidad de vida.

Como lo plantea Urzúa, (2012) las condiciones de vida pueden ser establecidas objetivamente mediante indicadores biológicos, sociales, materiales, conductuales y psicológicos, los que sumados a los sentimientos subjetivos sobre cada área pueden ser reflejados en el bienestar general. Un punto importante a destacar es el que toma la significación de cada una de las evaluaciones, tanto objetivas como subjetivas, en cada dominio de vida en particular.

Índice de precios al Consumidor

De acuerdo a Oficina Internacional del Trabajo(OIT) et al.,(2006), los Índices de Precios al Consumidor (IPC) deben servir un propósito. El modo preciso en que se los define y construye depende en gran parte de la finalidad que persigan y de quién los utilice. Tradicionalmente, uno de los principales objetivos de la elaboración del IPC era compensar a los asalariados por la inflación ajustando sus salarios en proporción a la variación porcentual en el IPC, procedimiento que se conoce como indexación. Por esta razón, los IPC oficiales solían ser responsabilidad de los ministerios de Trabajo, pero en la actualidad la mayoría se elabora en oficinas nacionales de estadística.

Un IPC cuyo objetivo específico es ser utilizado para indexar salarios se denomina índice de compensación. Los IPC tienen tres características importantes. Se publican con regularidad, por lo general todos los meses, aunque a veces trimestralmente. Se encuentran

rápidamente disponibles, por lo general unas dos semanas después de la finalización del mes o del trimestre. Además, habitualmente no son revisados. Suelen ser objeto de un atento seguimiento y mucha publicidad. Debido a que los IPC brindan información oportuna sobre la tasa de inflación, también se utilizan para una amplia variedad de propósitos además de la indexación de salarios.

El índice de precios al consumidor (IPC) mide la evolución del costo promedio de una canasta de bienes y servicios representativa del consumo final de los hogares, expresado en relación con un período base. El dato del IPC, en Colombia, lo calcula mensualmente el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Banco de la República, (2020)

Teoría de la satisfacción en el trabajo

Desde la década de los 30 se registra un gran interés por la investigación en torno a la satisfacción en el trabajo, el cual alcanzó probablemente su punto máximo en los años 60. A partir de los años 80 este tema empieza a situarse más con respecto a sus relaciones con la calidad de vida en el trabajo, en su impacto sobre la salud mental y en las relaciones entre éste y la familia, con una preocupación creciente por el desarrollo personal del individuo, en un contexto de educación a lo largo de la vida, a juicio de Chiang, Méndez, y Sánchez, (2010).

Locke, (1976) estudió 3.300 investigaciones producidas sobre satisfacción en el trabajo hasta dicha fecha y definió la satisfacción laboral como un “estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Los autores Werther y Davis, (1982) la definen como el conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los trabajadores perciben su empleo. Lo importante es reconocer que la satisfacción es un sentimiento de relativo placer o dolor, lo que es distinto a los pensamientos objetivos y de las intenciones de comportamiento, aunque son estos tres factores en conjunto los que ayudan a la dirección de la empresa a comprender la reacción de los trabajadores ante su empleo.

Garmendia y Parra Luna, (1993) añaden que la satisfacción está en función de que las necesidades sean cubiertas, de remuneración, afiliación, logro, y autorrealización. Estos autores definen que alguien estará satisfecho con su trabajo cuando, como consecuencia del mismo, experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos, considerados como recompensa aceptable a la ejecución de la tarea.

Teoría de la Motivación

Según Maslow (1943) citado por Araya Castillo, (2013) señala que las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y autorrealización (autosatisfacción). Estas necesidades humanas están ordenadas según una jerarquía, donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior es que una vez satisfechas una serie de necesidades, estas dejan de fungir como motivadores.

MATERIALES Y MÉTODOS

A continuación, se describe cómo se llevó a cabo el estudio para dar respuesta a los objetivos propuestos en esta investigación, es decir, el método aplicado y posteriormente dar cuenta de los principales resultados obtenidos.

La metodología de investigación utilizada fue estudio de caso, y de acuerdo a Sabino, (2014): “constituye un estudio que permite profundizar exhaustivamente los objetos de investigación, lo que permite obtener un conocimiento amplio y detallado de los mismos.” Se elige el estudio de caso como metodología para desarrollar la investigación.”

Es de orden fenomenológico, Hernández, Fernández y Baptista, (2014) plantean que: “su propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias.” (p.412)

Es de enfoque mixto, puesto que es el que mejor se adapta a las características y necesidades de la investigación se reúnen aquí dos metodologías; la cualitativa a través de entrevistas y la cuantitativa con la aplicación de encuestas.

Con esto se pretende conocer el impacto de la reconversión laboral en el Ingenio Providencia S.A. entre los años 2012-2019. Para el logro de los objetivos se desarrolló una metodología que integrara a los investigadores, con los trabajadores reconvertidos del Ingenio Providencia S.A.; para este propósito se realizaron las siguientes acciones:

Para la recolección y análisis de información se contó con la colaboración del departamento de Recursos Humanos del Ingenio Providencia S.A. para identificar las condiciones y calidad de vida de las familias de los trabajadores reconvertidos y analizar el nivel económico de los corteros de caña antes y después de la reconversión laboral hasta el año 2019, como también medir el nivel de satisfacción de los trabajadores reconvertidos y la percepción de su grupo familiar.

Población

“La población se define como un conjunto de todos los elementos que se están estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones “Levin y Rubin, (1996) p.20. La población de estudio estuvo conformada por 332 trabajadores reconvertidos que laboran en el Ingenio Providencia S.A.

Tamaño de la Muestra

Para definir el tamaño de la muestra y aplicar el instrumento de recolección de datos se procedió a calcular el tamaño de la muestra, según Martínez Bencardino, (2008) utilizando la técnica de estadística de muestreo aleatorio simple:

La fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 P*Q* N}{(N*e^2) + (Z^2 *P*Q)}$$

Dónde:

Z: Nivel de confianza tipificado = 1.96

E: Precisión o error 7%

P: Probabilidad de acierto de 50%

Q: Probabilidad de fallo de 50%

N: Población universo = Número de trabajadores 332

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) (332)}{(332- 1) (0.07)^2 + (1.96)^2 (0.50) (0.50)} = 90 \text{ Encuestas}$$

Significa que se realizaron 90 encuestas entre los trabajadores reconvertidos en el Ingenio Providencia S.A.

Prueba Piloto

Para una mayor confiabilidad del instrumento, se proyectó la aplicación de una prueba piloto, la cual se realizó de manera aleatoria, que pretendía detectar congruencia, coherencia, y redacción en los cuestionamientos formulados. Allí se determinó si era necesario realizar algún ajuste en las preguntas del cuestionario, debido a la claridad de las preguntas allí establecida no hubo necesidad de realizar ningún tipo de modificación.

Instrumentos de medición

La recolección de los datos, como se dijo antes se realizó a través de la aplicación de una encuesta, la cual ofrece diferentes alternativas de respuestas así:

El modelo de la encuesta se estructuró bajo la escala Likert con las opciones: Totalmente de acuerdo; de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo; en desacuerdo; totalmente en desacuerdo, las preguntas fueron construidas en concordancia con las

categorías de la investigación: motivación, satisfacción y desempeño, teniendo en cuenta a Ramos y Ospina,(2017), buscando alineación con los objetivos específicos ligados a ellas. (p.73), las encuestas se aplicaron entre el 3 y 30 de enero del año 2020.

Las encuestas fueron tabuladas en Excel-Spss para posteriormente llevar a cabo el proceso de construcción de las gráficas que fueron presentadas en porcentaje y estas a su vez, dieron cuenta de cada una de las categorías planteadas para esta investigación como fueron motivación, satisfacción y desempeño.

Fuentes

Se dividen de la siguiente forma:

Primarias: Trabajadores reconvertidos, esposa o compañeras e hijos.

Secundarias: Documentos, Informes de Gestión, convenciones colectivas de trabajo, indicadores de accidentabilidad, páginas web, base de datos de Ingenio Providencia S.A. durante los años 2012 – 2019.

Para la realización de esta actividad, la técnica utilizada fue la entrevista en profundidad, iniciándose con la obtención de un listado de posibles personas a entrevistar, como era ser esposa o compañera permanente e hijos del trabajador que hubiera estado en el proceso de reconversión.

Cada entrevistado fue contextualizado acerca del objetivo, alcance y uso de la información recaudada. Para la realización de las entrevistas se diseñó una guía la cual puede apreciarse en el Anexo B. Cada entrevista duró aproximadamente entre 20 y 30 minutos, siendo este material grabado para su posterior transcripción, con la respectiva autorización del participante. Los momentos y ambientes de la entrevista fueron concertados con los entrevistados, propendiendo por las mejores condiciones para su realización. Para llevar a cabo el proceso de análisis de las entrevistas fue diligenciado a través del programa Atlas TI 7en donde fueron consignadas las grabaciones realizadas a los entrevistados. (5 entrevistas en profundidad) fueron realizadas entre el 3 y 24 de febrero del año 2020.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados con base al primer objetivo: Identificar las condiciones de vida de los trabajadores reconvertidos durante el proceso.

Vivienda

La posibilidad de acceder a la propiedad de una vivienda digna, por parte de los trabajadores de este sector sigue siendo uno de los principales problemas que afectan a miles de familias, cuyos ingresos son bajos y su capacidad de ahorro nula.

Con el fin de reducir esta problemática, el Ingenio Providencia S.A. realiza programas a través de los cuales sus trabajadores construyan su patrimonio personal a partir de la adquisición de vivienda propia, esta gestión se evidencia en la figura 1, en donde se puede evidenciar la gestión realizada por el ingenio en alianza con la Caja de Compensación Familiar -Comfenalco Valle, Fundación Carvajal y alcaldías municipales de El Cerrito, Guacarí y Pradera entre los años 2012 – 2019.

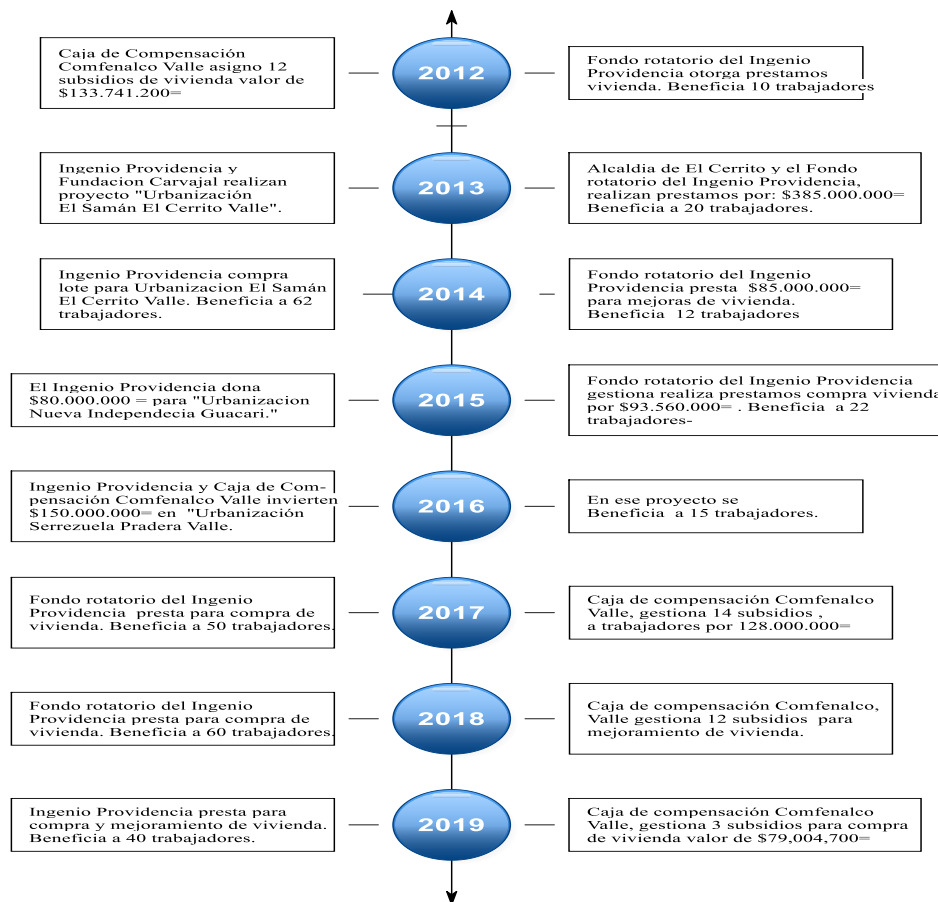


Figura 1. Línea de tiempo vivienda

Como se puede ver en la figura 2, en lo que hace referencia al tema de adquisición de vivienda propia, en el año 2012 solo 32 trabajadores reconvertidos tenían vivienda propia, y al final del año 2019, el número de trabajadores con vivienda propia asciende a 236, de igual manera se destaca el descenso en vivienda en alquiler al finalizar el año 2019.

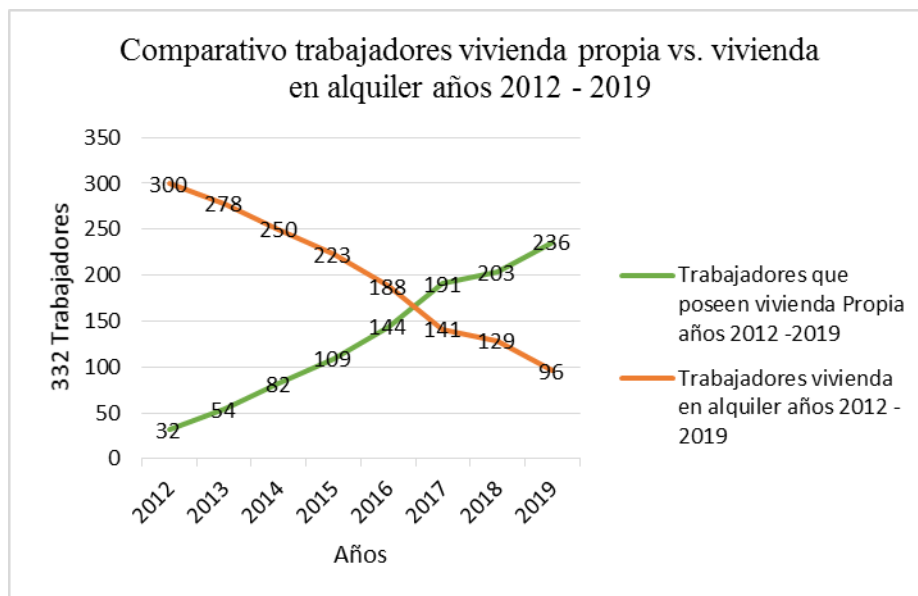


Figura 2. Comparativo de trabajadores con vivienda propia y vivienda en alquiler 2012- 2019
Fuente: Informes de Sostenibilidad, Ingenio Providencia.SA. 2012 - 2019

Educación

La formación del personal debe ser prioridad en toda empresa, el recurso más valioso que tiene toda organización es el ser humano. Si este se incrementa y perfecciona el factor humano, tanto el trabajador como la empresa salen altamente beneficiados.

Es importante destacar que la formación es el desarrollo de capacidades nuevas, mientras que el entrenamiento es la mejora de capacidades ya en ejercicio, el ingenio en ese sentido ha sido congruente en la formación por competencias para mejorar las capacidades, los conocimientos, las actitudes y aptitudes de su personal.

Considerando la importancia de la educación, Ingenio Providencia S.A., contribuye con el desarrollo de planes de mejoramiento de escolaridad de los empleados, y sus conyugues e hijos, que incluye la validación del bachillerato para adultos que aún no hayan terminado y becas para programas técnicos, tecnológicos y universitarios.

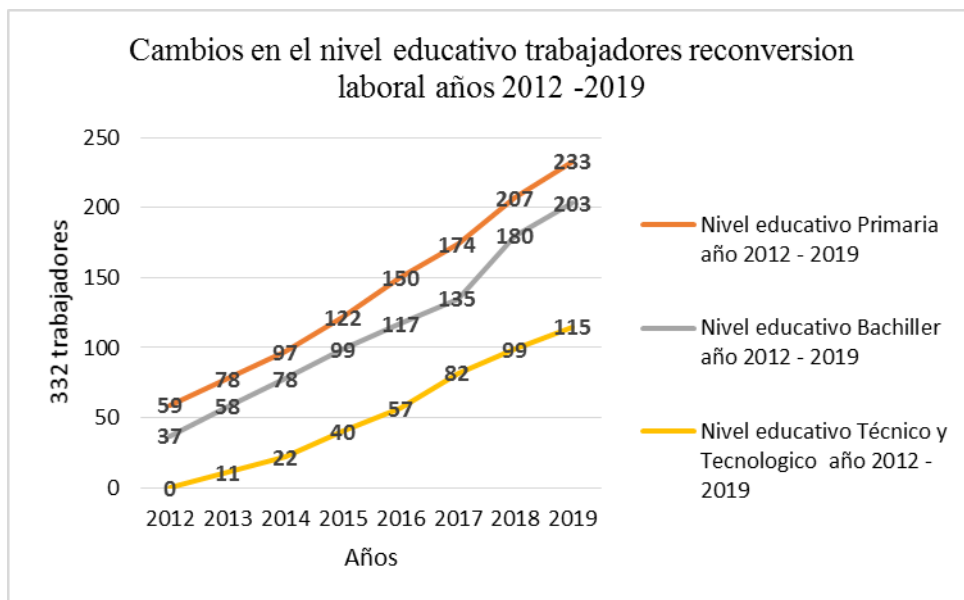


Figura 3. Cambios en nivel educativo trabajadores reconversión laboral años 2012 – 2019
Fuente: Informes de Sostenibilidad, Ingenio Providencia.SA. 2012 - 2019

Los trabajadores que han sido parte de los procesos de reconversión se han beneficiado de manera significativa teniendo en cuenta que, para ser parte de estos procesos, son incluidos en las diferentes capacitaciones que brinda la empresa, en convenio con la caja de compensación Comfenalco Valle, el Centro de Formación Integral Providencia, el Sena y otras entidades educativas. Como se observa en la figura 3, al inicio del proceso de reconversión el número de trabajadores que tenían educación básica primaria eran 59 y bachillerato 37, ya en el 2019 se evidencia que 233 trabajadores terminaron la educación básica primaria, 203 el bachillerato y 115 culminaron sus estudios técnicos y tecnológicos.

Seguridad y Salud en el Trabajo

La Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) reporta ventajas a las empresas, además de constituir una obligación jurídica y social para estas. Las empresas son conscientes de que la SST previene las lesiones y enfermedades profesionales de sus trabajadores, pero esta es además una parte importante del éxito.

Es por esto que el Área de Salud Ocupacional del Ingenio Providencia S.A. Trabaja constantemente en la implementación de mecanismos eficientes en la prevención de accidentes, con el fin de hacer seguimiento a todos los trabajadores reconvertidos, garantizando de esta manera las mejores condiciones de salud en su nueva labor.

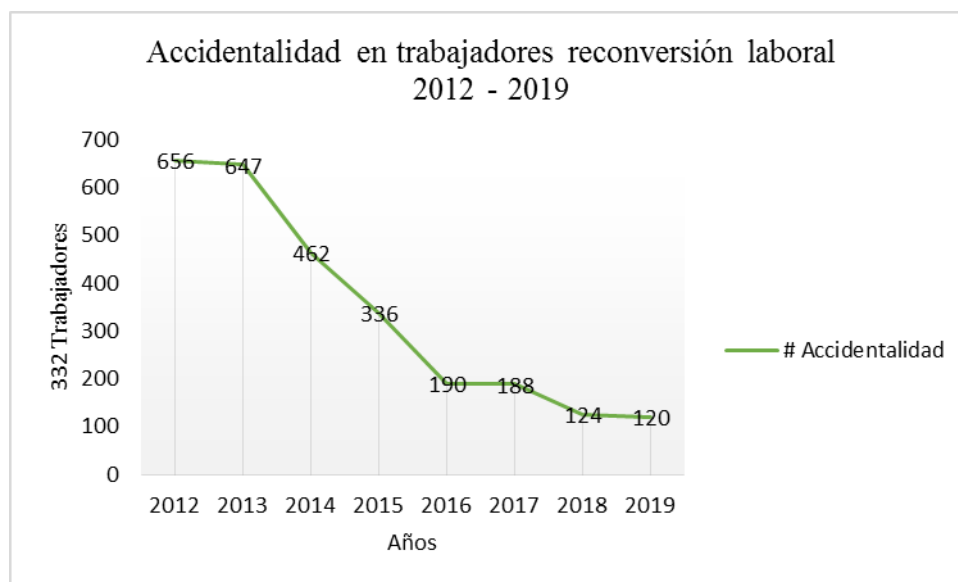


Figura 4. Número de accidentes en la labor de corte de caña Ingenio Providencia 2012 – 2019
Fuente: Informes de Sostenibilidad, Ingenio Providencia.SA. 2012 - 2019

La figura 4, muestra una reducción considerable con relación a los números de accidentes presentados en la labor del corte de caña desde el año 2012, pasando de 656 accidentes a 120 accidentes en el año 2019.

Recreación

La recreación hace parte fundamental en la vida del ser humano, a través de estos espacios, se logran adherir beneficios físicos, mentales y emocionales, donde el objetivo es distraerse de la cotidianidad y exigencias diarias, especialmente laborales. Es importante reconocer que la recreación nos permite desarrollar dinámicas de convivencia con las personas, que ayudan a mejorar nuestra calidad de vida.

Con base a lo anterior se presenta la participación en las actividades recreativas de los trabajadores reconvertidos.

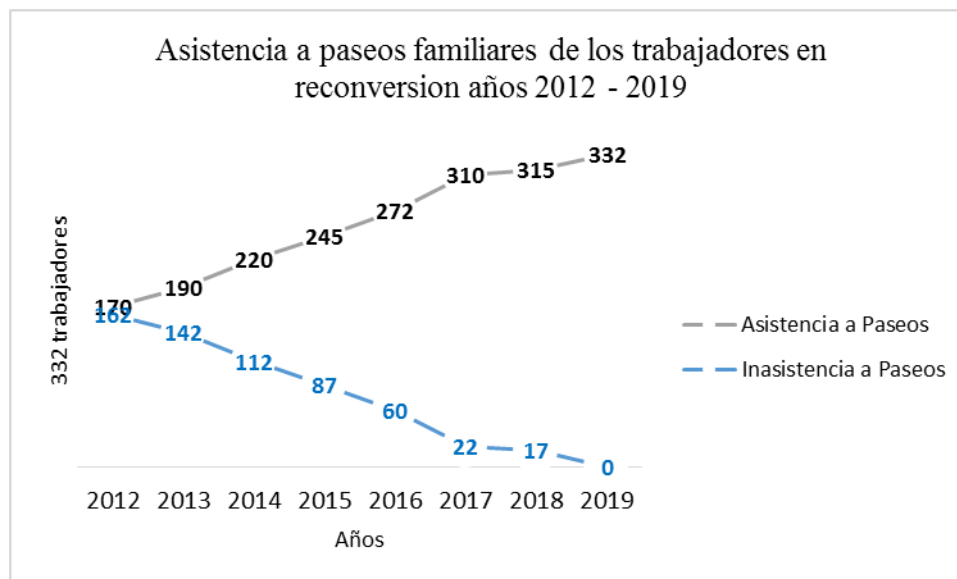


Figura 5. Asistencia de trabajadores al paseo familiar Ingenio Providencia 2012 – 2019
Fuente: Informes de Sostenibilidad, Ingenio Providencia.SA. 2012 - 2019

Como se puede apreciar en la figura 5, el nivel de asistencia de los trabajadores a los paseos realizados cada año por el Ingenio Providencia S.A., aumentó significativamente pasando de 170 trabajadores reconvertidos en el año 2012, hasta llegar a 313 trabajadores reconvertidos en el año 2019.

Con respecto a los resultados del segundo objetivo, en el cual se hace un comparativo de los ingresos de los trabajadores reconvertidos en relación con el Índice de Precios al Consumidor (IPC), se presenta a continuación la forma como se realizó el cálculo del valor presente neto:

$$\text{Valor actual} = \text{Valor a indexar} * \frac{\text{IPC Final}}{\text{IPC Inicial}}$$

Fuente: Departamento Nacional de Estadística (DANE), 2020

Tabla 1. *Comparativo salario antes y después de la reconversión laboral*

Nuevas Labores	Salario promedio cortero antes de la reconversión (año 2012)	Poder adquisitivo año 2019	Salario promedio después de la reconversión (año 2019)	Diferencia a favor en pesos año 2019
Tractoristas	\$ 1.150. 803	\$ 1.556.395	\$ 3.000.112	\$ 1.443.717
Guardavías	\$ 1.150. 803	\$ 1.556.395	\$ 2.450.603	\$ 894.208
Guardas de seguridad	\$ 1.150. 803	\$ 1.556.395	\$ 2.100.000	\$ 543.605
Soldadura	\$ 1.150. 803	\$ 1.556.395	\$ 2.223.000	\$ 666.605
Repicadores	\$ 1.150. 803	\$ 1.556.395	\$ 2.050.000	\$ 493.605
Recogedores	\$ 1.150. 803	\$ 1.556.395	\$ 2.460.000	\$ 903.605
Corte de semilla	\$ 1.150. 803	\$ 1.556.395	\$ 1.983.200	\$ 426.805

Fuente: Departamento Recurso Humano Ingenio Providencia S.A., 2019

En la tabla 1, se presenta un comparativo entre el salario promedio de los corteros antes de ser parte del proceso de reconversión y el salario promedio después de la reconversión, el incremento salarial para cada nueva labor comparada con la antigua labor es significativa, lo cual ayuda a mejorar su nivel de vida y su poder adquisitivo.

Nótese que los valores del 2012 llevados al valor presente, en ningún momento de los procesos de reconversión perdieron el valor adquisitivo.

Dando cumplimiento al objetivo tres del presente trabajo el cual consiste en medir el nivel de satisfacción de trabajador reconvertido y su grupo familiar en relación al nuevo puesto de trabajo desempeñado, a continuación, se presentan los resultados de las encuestas y las entrevistas.



Figura 6. Satisfacción laboral

En relación, con la pregunta: ¿usted se siente a gusto con la labor que desempeña como trabajador reconvertido? El 62% dijo estar totalmente de acuerdo y a gusto con la labor que desempeñan como trabajador reconvertido, el 33% están de acuerdo y un 5% no están en ni acuerdo ni en desacuerdo.

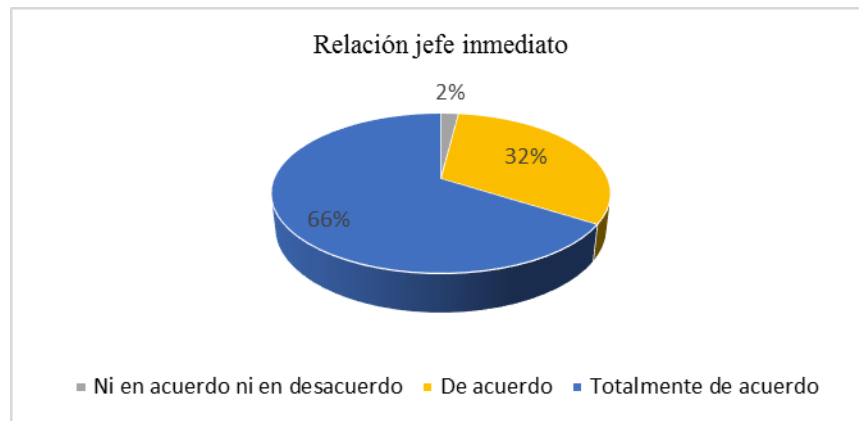


Figura 7. Relación jefe inmediato

Con respecto al interrogante: ¿Considera que la relación entre usted y su jefe inmediato es buena? El 66% estuvo totalmente de acuerdo con que la relación con su jefe inmediato es buena, el 32% está de acuerdo y un 2% dicen no estar en ni acuerdo ni en desacuerdo.

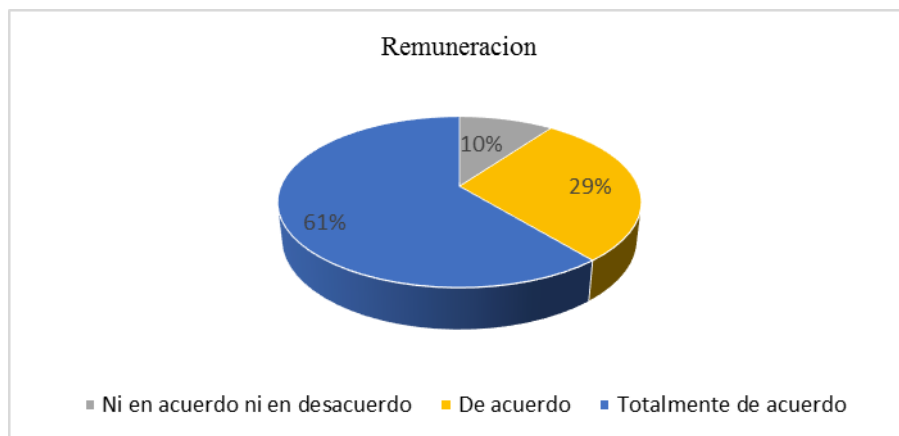


Figura 8. Remuneración

Referente al interrogante: ¿La remuneración que recibe ahora, se ajusta al trabajo que realiza? Los encuestados contestaron así: el 61% estuvo totalmente de acuerdo que la remuneración que reciben ahora se ajusta al trabajo que realiza, el 29% está de acuerdo y un 10% no están en ni acuerdo ni en desacuerdo.

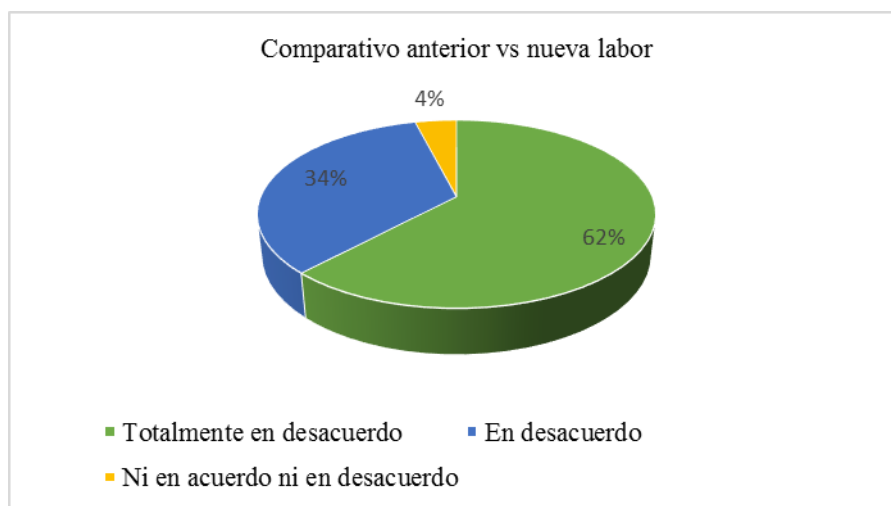


Figura 9. Comparativo anterior vs nueva labor

Al abordar a los encuestados sobre la pregunta: ¿Se sentía más a gusto cuando cortaba caña, que ahora en la labor que realiza? El 62% están totalmente en desacuerdo con que se sentían más a gusto cuando cortaban caña, el 34% están en desacuerdo y el 4% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo.

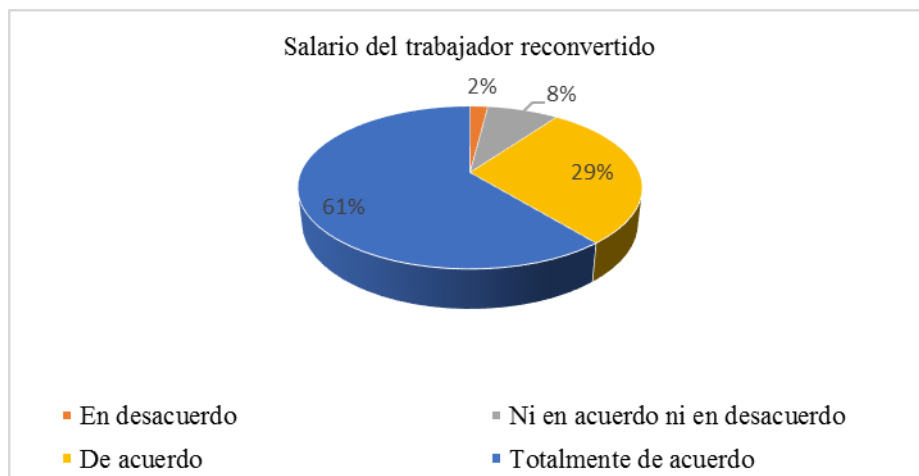


Figura 10. Salario del trabajador reconvertido

Al ser consultados los trabajadores sobre: ¿Se siente satisfecho con el salario que devenga como trabajador reconvertido? Respondieron lo siguiente: El 61% están totalmente de acuerdo con que sienten satisfechos con el salario que devengan como trabajador reconvertido, el 29% están de acuerdo, el 8% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo y el 2% están en desacuerdo.

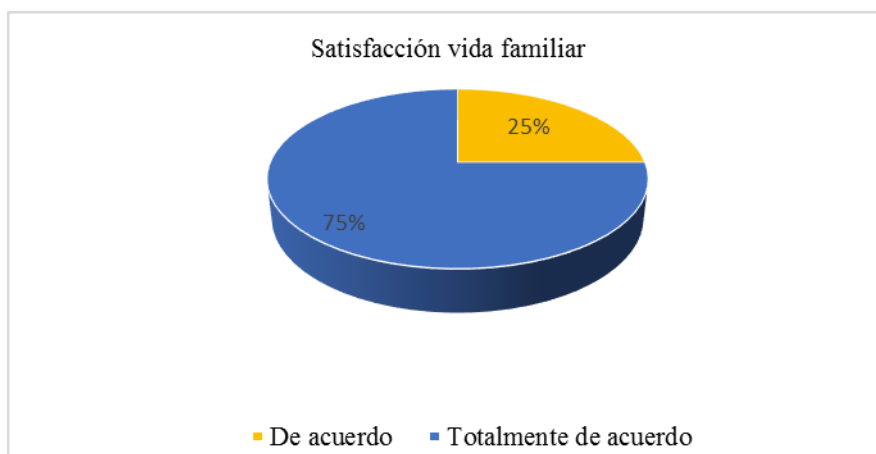


Figura 11. Satisfacción vida familiar

En relación a la pregunta sobre si: ¿Le satisface más su vida familiar ahora que es trabajador reconvertido? Los encuestados en un 75% estuvieron totalmente de acuerdo con que le satisface más su vida familiar ahora que es trabajador reconvertido y el 25% están de acuerdo.

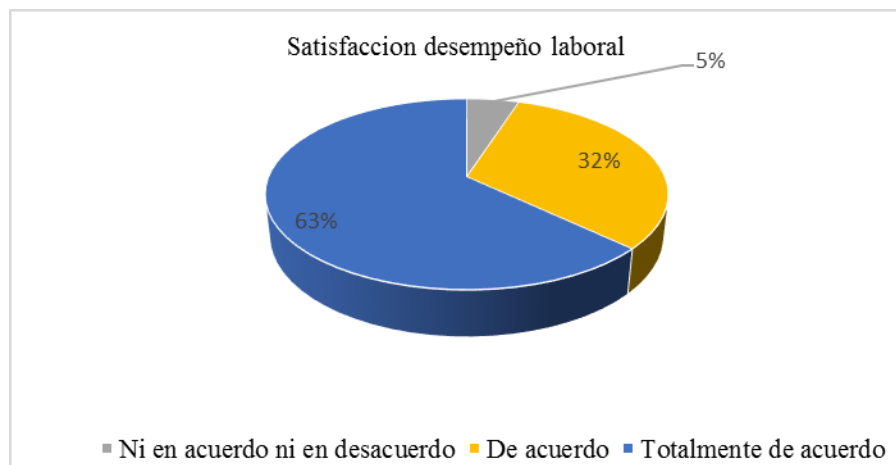


Figura 12. Satisfacción desempeño laboral

Con respecto al interrogante: ¿El desempeño en la labor de trabajador reconvertido es más satisfactorio? Los encuestados contestaron así: El 63% manifiesta estar totalmente de acuerdo con que el desempeño de la labor de trabajador reconvertido es más satisfactorio, el 32% está de acuerdo y el 5% no está en acuerdo ni en desacuerdo.

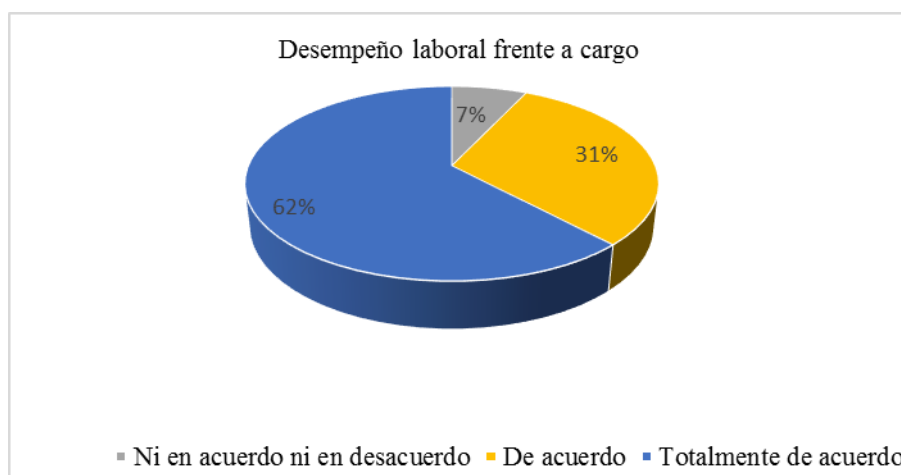


Figura 13. Desempeño laboral frente al cargo

Referente a la pregunta: ¿Considera que el desempeño laboral es bueno ahora en su nueva labor? Los consultados expresaron lo siguiente: El 62% estuvo totalmente de acuerdo en que consideran que el desempeño laboral es bueno ahora en su nueva labor, el 31% están de acuerdo y el 7% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo.

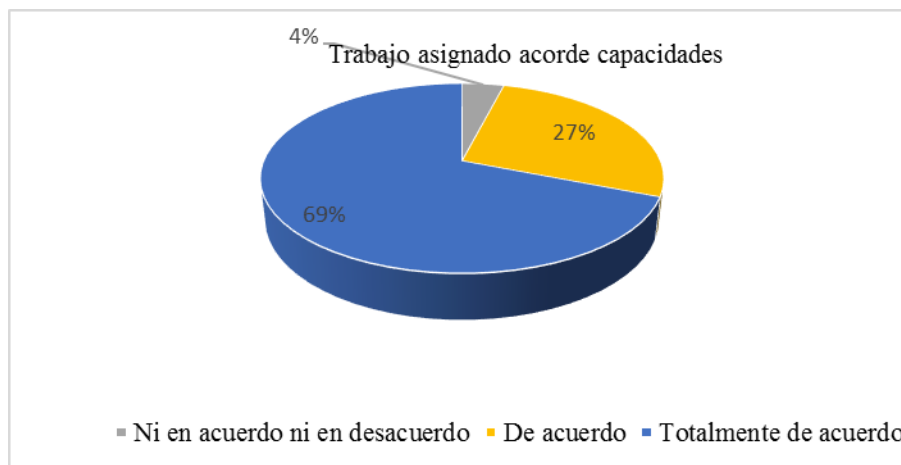


Figura 14. Trabajo asignado acorde capacidades

Al ser encuestados los trabajadores sobre la siguiente pregunta ¿El trabajo asignado, esta de acorde a sus capacidades? Manifestaron lo siguiente: El 69% estuvo totalmente de acuerdo con que el trabajo asignado esta de acorde con sus capacidades, el 27% está de acuerdo y el 4% no está en acuerdo ni en desacuerdo.

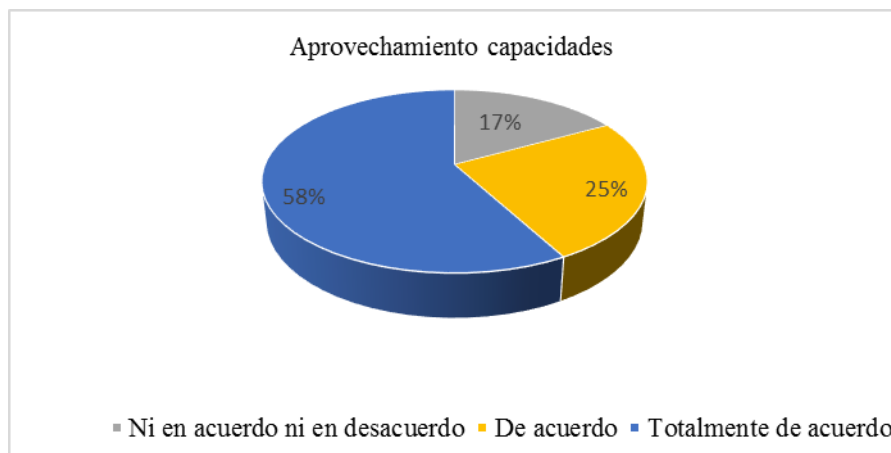


Figura 15. Aprovechamiento capacidades

De acuerdo con la pregunta: ¿Considera que ahora se están aprovechando mejor sus capacidades? Los trabajadores respondieron así: El 58% está totalmente de acuerdo con que considera que ahora se están aprovechando mejor sus capacidades, el 25% están de acuerdo y el 17% no están en acuerdo ni en desacuerdo.

Complementando el resultado de la percepción del grupo familiar del trabajador reconvertido se transcribe la información suministrada, por las esposas o compañeras e hijos de los trabajadores reconvertidos de acuerdo a las categorías: Bienestar y salud, incidencia nueva labor, educación, relación afectiva, tiempo compartido familia.

Pregunta: ¿El nuevo cargo de su esposo ha mejorado su bienestar físico, más horas de sueño reparador, menos esfuerzo con el aseo de uniformes, menos gasto en alimentación y utensilios?

“(…) Pues yo gracias a Dios estoy muy agradecida, pues en el otro trabajo me tocaba madrugar mucho a las 3 de la mañana, y lavar su dotación de trabajo. También me mantenía enferma, me la pasaba en la clínica de Palmira, porque estaba sufriendo de asfixia por el polvillo que tenía la ropa y eso que yo tenía lavadora, pero tenía que poner esa ropa en remojo y estregar antes de ponerla a lavar. Ahora desde que el empezó el otro trabajo no me volví a enfermar, ni nada de esas cosas (…)” nos cuenta doña Virginia y Rosita.

“(…) La reconversión de mi esposo fue demasiado bueno para mí, eso de levantarse a las 3 de la mañana era muy duro, y lo que es lavar esa ropa era una cosa muy dura, me quedaba sin fuerza, dejar esa ropa hasta dos días en remojo y después al lavadero, el cambio de puesto si me favoreció demasiado a mí, me ha mermado mucho trabajo, en la alimentación se iba más, me tocaba empacar dos portas llenos(…)” Dice doña Elisa y Bertha(esposas de Roosbelt Velasco y Juan Rojas, trabajadores reconvertidos como tractoristas hace 5 años),entrevista personal : (Velasco y Rojas , 2020)

Pregunta ¿Se siente bien de ver a su esposo ocupando un puesto diferente al corte de caña manual?

“(…) Si estoy muy orgullosa respecto a eso, al principio pasamos un poco de trabajo cuando estaba haciendo las prácticas, pero Gracias a Dios cuando cambió sus funciones, ya las cosas nos cambiaron mucho todo eso, además hay más acompañamiento de la familia por parte de mi esposo, él se iba desde muy temprano, todo el día trabajando y llegaba a la casa sucio, cansado, de mal humor y de una para la cama, ahora le dedica más tiempo a la familia (…)” ,respondieron Evelia y Patricia, entrevista personal : Pérez y Quintero,(2020)

Pregunta: ¿Cree usted que el estudio realizado por sus esposos para ingresar al nuevo cargo mejoró las expectativas de su futuro y su familia?

“(…) Si, si él no hubiera terminado de estudiar estaría todavía en el cañal, si estamos mucho mejor ahora con el nuevo puesto, y apenas llevamos algunos años de la reconversión, pero ya se han visto los cambios y ellos pudieron tener la oportunidad que el Ingenio Providencia le diera su curso de Maquinaria Pesada y respecto a eso cambio en su trabajo entonces fue mejor para mi familia, responden doña Alicia y Gabriela. Entrevista personal: Sánchez y Morales, (2020)

(…) Don Humberto aporta a la conversación motivado y nos cuenta lo siguiente: “estoy orgulloso de mi trabajo y la labor, la oportunidad que me brindó es este cargo, más en hora buena, me gradué en el Sena, con cinco títulos y aquí la pared están colgados los diplomas, tengo de electricidad, de electrónica, operador y mantenimiento a maquinaria pesada, manejo residuos sólidos y medio ambiente, nosotros hicimos en 6 meses 3 cursos, gracias al Ingenio Providencia que me apoyó en todo, digamos que yo digo todo porque pues ellos nos decían que las puertas están abiertas para cualquier estudio, yo me supere y estoy orgulloso de lo que ellos me brindaron y mi familia también está orgullosa de todos logros. Como también la casa fue un cambio excelente, nos entregaron un primer piso, con dos piezas que nos entregó la urbanización y nosotros hemos construido esto y ya vamos hacia arriba con el tercer piso y esperamos que sigamos prosperando (…)” Sánchez y Morales, (2020)

Pregunta: ¿Considera que su relación sentimental se vio beneficiada con el cambio de labor de su cónyuge?

“(…) Si, yo digo que sí, él antes se iba en la madrugada y muchas veces eran las 8 de la noche y no llegaba, en la parte sentimental está mucho mejor, porque él llegaba muy tarde y derecho para la cama, pero ahora ya tiene más tiempo y mantiene más descansadito, entonces le presta más atención a la relación (…”. Responde doña Eliza,

esposa de Arbey Cifuentes, reconvertido a tractorista desde hace 6 años). Entrevista :Carabali, (2020)

Pregunta para los hijos: ¿El cambio de trabajo de su padre en qué se ha venido beneficiando a ustedes como hijos? Vanessa Velasco

Vanessa Velasco responde: “(...) Sí me ha colaborado mucho en el estudio, también compartimos más tiempo, a mi papá le gusta ir a cine y además la empresa nos da entradas al cine gratis y vamos mucho por eso, y vamos a paseos. Hemos mejorado en un cien por ciento, con más educación, salud, deporte y vivienda, con más tiempo libre para pasar con la familia, y después de un período de cambios y todos los días, nos sentimos mucho mejor (...)” Encuesta :Velasco,(2020)

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En este trabajo se analizó el impacto de la reconversión laboral en el Ingenio Providencia S.A. en el periodo 2012 – 2019. Lo más importante de este análisis fue el cambio de mentalidad de los trabajadores reconvertidos hacia un proyecto de vida, logrando desarrollar su capacidad de aprendizaje y adaptación a los nuevos puestos de trabajo, trayendo consigo un mejoramiento en su nivel emocional, personal y familiar; así mismo este proceso de reconversión mejoró la motivación, desarrollando un sentido de pertenencia y de compromiso hacia la empresa.

Lo que facilitó la realización de la presente investigación fue la experiencia y el conocimiento de uno de los integrantes del equipo, quien conoce el contexto donde se desarrolló el estudio, aunado al compromiso del personal de corteros y sus familias, además la dedicación y apoyo del área de Recursos Humanos del Ingenio Providencia S.A.

Debe resaltarse que se presentaron algunas dificultades para el análisis en lo referente a la selección y depuración de los datos que se encontraban incrustados en bases

macro, porque la información se hallaba generalizada incluyendo todos los trabajadores de la empresa.

Del primer objetivo se concluye que al identificar las condiciones de vida de los trabajadores reconvertidos en el periodo 2012 – 2019, se evidencia, incremento en la adquisición de vivienda propia en un 86.5%, adicionalmente en los procesos de reconversión la educación jugó un papel importante, porque permitió que los trabajadores identificaran la importancia y el aprovechamiento de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos, generando una visión más ambiciosa en el proyecto de vida de cada uno de ellos, convirtiéndose en personal cualificado en el desarrollo de sus labores.

Con respeto a la seguridad y salud en el trabajo durante este lapso de tiempo analizado, se redujeron los índices de accidentalidad, debido a la menor exposición de riesgos en las nuevas actividades desarrolladas, también es importante destacar que los trabajadores reconvertidos disfrutaban hoy junto con su grupo familiar de actividades y espacios para la recreación y esparcimiento.

Al hacer el comparativo de los ingresos de los trabajadores reconvertidos en relación con el Índice de Precios al Consumidor (IPC), se concluye que mediante los procesos de reconversión los trabajadores no presentaron disminución en sus ingresos, al contrario es indudable, el mejoramiento de los ingresos de los trabajadores reconvertidos a partir de los nuevos puestos de trabajo, donde se incluyen incremento salarial por turnos rotatorios, recargos nocturnos, horas extras y festivos, donde se demuestra que ahora tienen mayor poder adquisitivo, en comparación al ingreso que devengaban cuando laboraban como corteros, que dependía únicamente de la cantidad de toneladas cortadas, mayor esfuerzo físico y en condiciones extenuantes con jornadas laborales más extensas.

En relación al objetivo de medir el nivel de satisfacción de trabajador reconvertido y su grupo familiar en relación al nuevo puesto de trabajo desempeñado, es importante manifestar que la gran mayoría de los encuestados se sienten satisfechos porque ahora pueden desempeñar labores diferentes a las que anteriormente realizaban, debido a los

estudios realizados y capacidades demostradas que le han permitido promociones y ascensos en la empresa. Reconocen que ahora pueden compartir más tiempo en familia, puesto que la jornada de trabajo es diferente a la de los corteros y a causa de que las labores no requieren de mucho esfuerzo físico no regresan tan cansados a sus hogares lo que los deja con mejor disposición para la interacción en el entorno familiar.

En lo que tiene que ver con investigaciones anteriores sobre el tema de reconversión laboral el trabajo realizado por BID (2002), está focalizado a un plan de adaptación laboral a exempleados del sector público en países tales como: Uruguay, Chile, Perú y Colombia.

En lo que respecta a la propuesta de Puga, (2020) hay diferencia porque este le da un direccionamiento hacia las competencias del personal militar para insertarse al mercado de trabajo civil, mientras que Zambrano, (2017) enfoca el análisis hacia el alcance de política pública para la reconversión sociolaboral de la población dedicada a la comercialización informal de gasolina de contrabando en Cúcuta y finalmente Ceballos, et al. (2019) se centran en describir experiencias del proceso de reconversión de mano de obra en pacientes con patología laboral.

En esta investigación no se aborda el tema de la inversión y los beneficios de la reconversión para el Ingenio. En el plano investigativo, el estudio deja abiertos interesantes espacios, como la posibilidad de un proyecto que trate de presentar la responsabilidad social empresarial durante los procesos de reconversión, también el análisis de costos principalmente en la reducción de compra de herramientas, dotaciones, prestaciones económicas, mano de obra, costo de la tonelada de caña, optimización del tiempo en el transporte de la caña hacia las plantas de producción, como también se pueden adelantar estudios sobre el mejoramiento ambiental a partir de la mecanización del corte de caña, la que no era objeto del presente trabajo, por su carácter descriptivo.

Finalmente, la línea de investigación tratada por los investigadores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios que participaron en este trabajo se ajusta a la

promulgación de la innovación social y organizacional imprescindible en el futuro de las regiones y los grupos humanos que las habitan en Colombia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las Teorías de Motivación de Contenido: Una Aplicación al Mercado Laboral de Chile del Año 2009. *Revista Ciencias Sociales*, 142(IV), 45-61.
- Banco de la República. (Junio de 2020). <https://www.banrep.gov.co>. Obtenido de <https://www.banrep.gov.co/es/estadisticas/indice-precios-consumidor->
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2002). *Cuatro experiencias de reconversión laboral*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Carabali, E. (16 de febrero de 2020). Encuesta de Satisfacción. (B. Molina, J. Montes, & A. García, Entrevistadores) El Cerrito, Valle del Cauca, Colombia.
- Ceballos, C., Yepes, C., & Jiménez, C. (2019). Experiencias en reconversión laboral:trabajadores que asisten a un consultorio de seguridad social. *Revista hacia la promoción de la Salud*, 24(2), 75-90.
- Chiang, M., Méndez, G., & Sánchez, G. (2010). Como influye la satisfacción laboral sobre el desempeño:Caso Empresas de Retail. *Theoria*, 9(2), 21-36.
- Departamento Nacional de Estadística (DANE). (Junio de 2020). <https://www.dane.gov.co> . Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc/ipc-informacion-tecnica>
- Garmendia, J., & Parra Luna, F. (1993). *Sociología Industrial y de los Recursos Humanos*. Madrid, España: Taurus.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México D.F.: Mc Graw Hill.
- Ingenio Providencia S.A. (2012 - 2019). *Informe de Sostenibilidad Ingenio Providencia S.A.* Cali.
- Jaramillo, J. (2017). Movilización de los corteros de caña de azúcar en el Valle del Cauca, huellas y despliegues de una acción colectiva. *Virajes*, 19(2), 93-114.
- Levin, R., & Rubin, L. (1996). *Estadística para administración y economía*. México: Pearson.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Dunnete*, 1, 1297-1343.
- Martínez Bencardino, C. (2008). *Estadística y muestreo*. Bogotá D.C.: Ecoe Ediciones.

- Montoya Duque, G. I. (2011). El paro de corteros de caña en el Valle del Cauca - Colombia: Una acción colectiva de cara al modelo económico. *Entramado*, 7(1), 104-113.
- Oficina Internacional del Trabajo OIT. (2006). *Manual del índice de precios del consumidor*. Ginebra, Suiza: Fondo Monetario Internacional.
- Olate Alveal, R. (1995). Pobreza y Reconversión Laboral en la zona del Carbón. *Revista de Trabajo Social*, 66, 45-54.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Propuesta de Reconversión Laboral de la población mototaxista de la ciudad de Pasto*. Ginebra, Suiza.
- Parra, P., Orlando, C., Albarracín, B., J. A., Salamanca Gomez, & Tatiana Paola. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: Una perspectiva de la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(27), 1-18.
- Peluffo, M. (1995). *La reconversión laboral desde una perspectiva de género*. OIT-CINTEFOR, Buenos Aires. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/bol132g.pdf
- Pérez, E., & Quintero, P. (15 de febrero de 2020). Percepción de satisfacción. (B. Molina, A. García, & J. Montes, Entrevistadores) El Cerrito, Valle del Cauca, Colombia.
- Poblete, L. (2013). Reconversión agronómica, recomposición de las relaciones laborales y reestructuración del territorio. La viticultura mendocina entre 1995 y 2010 (Argentina). *Eutopia*, 4, 11-24.
- Puceti, M., & De La Sovera, S. (2012). Vulnerabilización. Reconversión Laboral, Reconversión Subjetiva. IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Puga, J. J. (2020). Programa de reconversión laboral para la inserción del personal militar en retiro al sector civil. *Revista Científica General José María Cordova*, 18(30), 439-458. doi: <https://doi.org/10.21830/19006586.580>
- Ramos, E., & Ospina, Y. (2017). Efectos que tiene la reubicación laboral en la motivación, satisfacción y desempeño de los corteros de caña en un ingenio azucarero del norte del Valle del Cauca. *Revista Universitas Científica*, 4(2), 73-104.
- Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Episteme.
- Sánchez, A., & Morales, G. (20 de febrero de 2020). Percepción satisfacción. (B. Molina, J. Montes, & A. García, Entrevistadores) El Cerrito, Valle del Cauca, Colombia.

- Schalock, R., & Verdugo, M. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios humanos. *Revista Española sobre discapacidad intelectual*, 38(4)(224), 21-36.
- Velasco, V. (5 de febrero de 2020). Entrevista satisfacción. (B. Molina, J. Montes, & A. García, Entrevistadores) El Cerrito, Valle del Cauca, Colombia.
- Walton, R. (1973). Quality of working life: What is it? *MIT Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Werther, W., & Davis, K. (1982). *Dirección de personal y Recurso Humano*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Zambrano, M. (2017). *Análisis del programa de reconversión sociolaboral de comerciantes informales de combustible, "pimpineros" en Cúcuta 2010-2014*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá.

Semblanza

¡ADIOS AL CORTERO! IMPACTO DE LA RECONVERSION LABORAL EN EL INGENIO PROVIDENCIA S.A. AÑOS 2012-2019

Sigifredo Serna Ospina

MSc. Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente – Universidad de Manizales. Especialización en Gerencia Educativa-Universidad Católica de Manizales - Administrador de Empresas – Unidad Central del Valle del Cauca. Docente Investigador-Posgrado y pregrado – Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. Miembro del Grupo de investigación en Ciencias Administrativas, Económicas y Financieras -GICAEF.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7007-7375>

GOOGLE ACADEMICO:

<https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=rTmQqmQAAAAJ>

PUBLONS: <https://publons.com/researcher/3726494/sigifredo-serna-ospina/>

RESEARCHGATE: https://www.researchgate.net/profile/Sigifredo_Serna

Correo electrónico Institucional: ssernaos@uniminuto.edu.co

Correo electrónico Personal: sigiserna@gmail.com

Leandro López Ramírez

Administrador de Empresas – Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4467-1557>

GOOGLE ACADEMICO:

https://scholar.google.es/citations?view_op=new_articles&hl=es&imq=Leandro+LOPEZ+RAMIREZ#

PUBLONS: <https://publons.com/researcher/3729362/leandro-lopez-ramirez/>

RESEARCHGATE: https://www.researchgate.net/profile/Leandro_Lopez_Ramirez

Correo electrónico Institucional: llopezrami5@uniminuto.edu.co

Correo electrónico Personal: leandro0630@outlook.es

Adriana García Tarapues

Administradora de Empresas – Corporación Universitaria Minuto de Dios. UNIMINUTO.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0557-935X>

GOOGLE ACADEMICO: https://scholar.google.es/citations?view_op=new_profile&hl=es

PUBLONS: <https://publons.com/researcher/3730234/adriana-garcia/>

RESEARCHGATE: https://www.researchgate.net/profile/Adriana_Garcia_Tarapues

Correo electrónico Institucional: agarciatara@uniminuto.edu.co

Correo electrónico Personal: adrianagarcia2473@gmail.com

Jhon Edwin Montes Dominguez

Administrador de Empresas pregrado – Corporación Universitaria Minuto de Dios
UNIMINUTO

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5513-9312>

GOOGLE ACADEMICO:

https://scholar.google.es/citations?view_op=new_articles&hl=es&imq=Jhon+Edwin+MONTES+DOMINGUEZ#

PUBLONS: <https://publons.com/researcher/3729977/jhon-edwin-montes-dominguez/>

RESEARCHGATE: https://www.researchgate.net/profile/Jhon_Montes2

Correo electrónico Institucional: jmontesdomi@uniminuto.edu.co

Correo electrónico Personal: jhonmontes720@gmail.com

Beatriz Eugenia Molina Polanco

Administradora de Empresas – Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2479-5878>

GOOGLE ACADEMICO:

https://scholar.google.es/citations?view_op=new_articles&hl=es&imq=Beatriz+Eugenia+MOLINA+POLANCO#

PUBLONS: <https://publons.com/researcher/3735228/beatriz-eugenia-molina-polanco/>

RESEARCHGATE: https://www.researchgate.net/profile/Beatriz_Molina9

Correo electrónico Institucional: bmolinapoll@uniminuto.edu.co

Correo electrónico Personal: beatrizeugenia1@gmail.com